

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 Szawiel – 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
Doktor, 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.

17 (2) / 2015



Spis treści

AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA, AGNIESZKA ŁYŻNICKA	Aktywność i poczucie własnej wartości a jakość życia ludzi starszych	7
AGATA HILAROWICZ	Zarządzanie wiekiem jako kryterium efektywności organizacyjnej	21
MAŁGORZATA SZYSZKA	Kondycja demograficzna Polski priorytetem dla polityki rodzinnej	31
MATEUSZ PALIGA, BARBARA KOŻUSZNIK, ANITA POLLAK, BARBARA SMORCZEWSKA, DOMINIK ADAMEK	Wiek jako przesłanka zachowań wspierających efektywność organizacji	45
EDYTA BONK	Edukacja seniorów - zasadność i metodyka treningów pamięci	55
KAROLINA THEL	Aktywność zawodowa w okresie starości w opiniach przedstawicielek dwóch pokoleń	67
KRYSTYNA BUSZMAN, ANNA BRANDT	Różne oblicza starości i międzypokoleniowych relacji rodzinnych z perspektywy dorosłych wnuków	79
MAŁGORZATA DOBROWOLSKA, MAGDALENA ŚLAZYK – SOBOL	Przywiązanie organizacyjne oraz satysfakcja zawodowa pracowników 40+ zatrudnionych w elastycznych formach pracy	93

AGATA DIEC, JOACHIM DIEC	Mutualizm czynnika politycznego i psychologicznego w kontekście starzenia się społeczeństw	109
DAMIAN OCHMAN	Dorosłość jako etap rozwojowy a zarazem kategoria pedagogiczna	117
JANUSZ SIWIOREK	Wypalenie zawodowe wśród psychologów	125
IWONA BENEK	Architektura domów seniora, a posiadane dyspozycje społeczno – kulturowe ich mieszkańców	147
MARTA STASIŁA-SIERADZKA, MAŁGORZATA DOBROWOLSKA	Zarządzanie kapitałem ludzkim a satysfakcja zawodowa pracowników realizujących kariery linearne	159
MARTA RAJCZYKOWSKA	Środowisko terapeutyczne nowe podejście do projektowania domu seniora	173
ANITA GAŁUSZKA, DANUTA WALA	Samotność i satysfakcja z życia kobiet w wieku senioralnym	181
ANNA KOŁODZIEJ-ZALESKA, MICHALINA ILSKA	Zaangażowanie w role dziadków – style pełnienia roli babci i dziadka i ich poczucie dobrostanu	193
AGNIESZKA SKORUPA, ANNA BOGACZ	Aktywność turystyczna w późnej dorosłości i starości. Motywacja, postawy i dobrostan psychiczny	207
NATALIA ZAWADZKA	Realizacja potrzeb bezpieczeństwa u osób starszych na przykładzie projektu koncepcyjnego domu seniora w Katowicach	221
MAŁGORZATA WESOŁOWSKA	Spółeczeństwo starzejące się jako wyzwanie dla ekonomii	233

DANIELA KURCZABIŃSKA-LUBOŃ, AGNIESZKA NIEZNAŃSKA	247
Czy zabiegi medycyny przeciwstarzeniowej mogą poprawić samopoczucie i samoocenę kobiet dojrzałych?	
MARZENA KRUK	255
Migracje jako czynnik aktywizujący życie rodzinne i społeczne osób starszych	
ANNA PYSZKOWSKA, MICHAŁ NACZYŃSKI	265
Wsparciesz społeczne, samoocena i jakość życia nieformalnych opiekunów osób starszych	
ANETA LIPCZYŃSKA	277
Starzenie się społeczeństwa -przyczyny i skutki	
JUSTYNA WANDASIEWICZ	285
Pracownik 50+ mentorem na współczesnym rynku pracy	
ARKADIUSZ KOŁODZIEJ	299
Poza pracą, poza strukturą – o problemie określania pozycji seniorów w strukturze społecznej	



Agata Chudzicka-Czupała

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice
E-mail: agata.chudzicka-czupała@us.edu.pl

Agnieszka Łyżnicka

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

Aktywność i poczucie własnej wartości
a jakość życia ludzi starszych / *Activity
and self-esteem as antecedents of life quality of
elderly*

Abstract

Understanding the conditions of the ageing process accompanied by high standard of life demands to look more deeply at the elderly functioning in the context of their activity. Other important elements of life satisfaction within this life period can be individual and personal features, and self-esteem is among them. The aim is to establish if mentioned qualities are significant regarding life quality of the 55+ group age tested.

This research was conducted among the participants of Third Age University. First step of the analysis was to check if and how the sample members are different in terms of their activity and self-esteem. As a result of a cluster analysis conducted on a sample two subgroups were specified, differing in terms of these qualities. The two groups were subsequently compared to each other in terms of their life quality in all four measured dimensions. The results show the existence of important statistical differences, which let us accept all the hypotheses.

Key words: elderly activity, self esteem, quality of life

WPROWADZENIE

Zmiany zachodzące w strukturze demograficznej współczesnych społeczeństw pokazują proces starzenia się ludności jako jeden z najważniejszych procesów zachodzących w większości krajów świata oraz we wszystkich krajach Europy. W Europie co piąty mieszkaniec przekroczył 60 rok życia. Według prognoz za 30 lat seniorem będzie co trzecia osoba (Studen, 2012). Według prognoz demografów w 2030 roku przeciętny Polak będzie żył 77,6 roku, a Polka - 83,3, w 2060 roku średnia długość życia mężczyzn ma wynosić 82 lata, a kobiet

88. Za 20–30 lat Polska stanie się krajem starszych ludzi. W 2025 połowa Polaków przekroczy 45 lat, a w roku 2035 co czwarty Polak będzie emerytem w wieku powyżej 65 lat (Cichocka, 2011, za: Dziemidok, 2014). Starzejące się społeczeństwo i niski przyrost naturalny sprawiają, że może zachwiać się równowaga pomiędzy liczbą osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Problemem jest również zwiększająca się singularyzacja starości, czyli wzrost liczby seniorów, którzy tworzą jednoosobowe gospodarstwa domowe i są zdani na własne siły, a w momencie ich utraty nie mają w nikim wsparcia.

Zmiany demograficzne na świecie i starzenie się społeczeństwa są tak ważne, że tematyką tą zajmują się organizacje międzynarodowe, w tym także ONZ, które już w 1948 roku zorganizowało pierwsze międzynarodowe forum dyskusyjne dotyczące problemów starzenia się (Steuden, 2012). Na całym świecie podejmowane są działania na rzecz poprawy jakości życia osób starszych, bo problem starzenia się społeczeństw dotyka nie tylko bogatych państw, ale też krajów rozwijających się.

Wydłużenie się średniej długości życia człowieka wynika z podnoszącego się standardu życia w społeczeństwie oraz ze zdobyczy medycyny. Często odbywa się to jednak kosztem jakości życia. Żyć dłużej to cel ważny, ale tak samo istotne jest, by żyć dobrze oraz by czuć się zadowolonym i szczęśliwym. Jest to znaczące zarówno dla samego seniora, jego rodziny, ale także ważne z perspektywy całego społeczeństwa. Stąd nasze zainteresowanie indywidualnymi uwarunkowaniami jakości życia osób starszych - rolą ich aktywności oraz poczucia własnej wartości, ich samooceny.

UWARUNKOWANIA JAKOŚCI ŻYCIA LUDZI STARSZYCH

Pojęcie jakości życia jest pojęciem wieloznacznym i wielowymiarowym. Przedstawicielom nauk społecznych nie udało się stworzyć jednej, zwartej definicji jakości życia. Taka niespójność terminologiczna bardzo często prowadzi do nieścisłości i braku zrozumienia. Można jednak wymienić kilka ustaleń, co do których badacze jakości życia są zgodni. Ogólnie przyjęte jest, że jakość życia wyznaczają trzy główne obszary: fizyczny, psychologiczny i społeczny. Zakłada się także, że pojęcie jakości życia ma charakter subiektywny i obiektywny, lecz decydującą rolę w ocenie jakości życia ma indywidualna ocena jednostki (Dziurawicz-Kozłowska, 2002). Pojęcie jakości życia używane jest często zamiennie z terminami „satisfakcja z życia” lub „zadowolenie z życia”. Jej ocena to najczęściej wynik porównania sytuacji osobistej z określonymi przez siebie standardami na podstawie własnego zestawu kryteriów. Jest ona budowana na podstawie świadomego, poznawczego procesu globalnej oceny życia (Świerżewska, 2010).

Na potrzeby badań przyjęto holistyczną, personalistyczno-egzystencjalną koncepcję jakości życia, opartą na założeniach teoretycznych zaczerpniętych z antropologii filozoficznej. Według tej koncepcji człowiek jest jednostką złożoną, zdolną do świadomego interpretowania i przeżywania rzeczywistości, a ogólna poznawczo-emocjonalna ocena poczucia jakości życia stanowi sumę subiektywnych ocen składowych poziomu funkcjonowania człowieka w 4 sferach życia:

- podmiotowej (indywidualność jednostki, samorealizacja),
- psychofizyczna (zdrowie, kondycja fizyczna),
- psychospołecznej (przynależność społeczna, relacje z innymi),
- metafizycznej (autotranscendencja, poczucie sensu życia) (Straś-Romanowska, 2005).

Jednym z czynników mających związek z jakością życia jest szeroko rozumiana aktywność. Teoria aktywności Cavan, Burgessa, Havighursta i Goldhamera (1949) zakłada, że aktywność jest warunkiem pozytywnego przystosowania się do procesów starzenia się, a społeczna, fizyczna i intelektualna aktywność pozwalają podnosić jakość życia jednostki. Uważa się bowiem, że aktywność warunkuje zaspokojenie wszystkich potrzeb człowieka – potrzeb biologicznych, społecznych i kulturalnych. Tym samym przyczynia się ona do wzrostu satysfakcji z życia. Podejmowanie przez seniorów aktywności może pełnić różne funkcje, na przykład adaptacyjną, integracyjną, kompensacyjną, kształcącą, rekreacyjną oraz psychogeniczną (Szatur-Jaworska, 2006). Aktywność jest też warunkiem prawidłowego funkcjonowania w grupie i pełnienia różnych ról społecznych, a jej brak może prowadzić do wielu negatywnych konsekwencji, takich jak obniżenie dobrostanu i samooceny, utrata kontaktu ze środowiskiem, akceptacja osób trzecich, a w konsekwencji także poczucie samotności (Dzięgielewska, 2006).

Jedna z bardziej trafnych typologii aktywności została przedstawiona przez Dzięgielewską (tamże) i obejmuje:

- aktywność formalną (działalność zawodowa, działalność w fundacjach/stowarzyszeniach społecznych, udział w polityce, wolontariat, grupy wsparcia)
- aktywność nieformalna (kontakty z rodziną, znajomymi, sąsiadami)
- aktywność samotnicza (oglądanie telewizji, czytanie, rozwijanie własnych zainteresowań, czynności domowe, codzienne i hobby).

W literaturze przywołuje się też często inną koncepcję aktywności - teorię redukcjonistyczną (inaczej zwaną teorią wyłączenia) Cumminga i Henry'ego (1961). Autorzy ci forsowali inną wizję starości. Podkreślali oni, że proces separacji seniorów od życia społecznego i osłabienie ich więzi z ludźmi, a także brak aktywności to naturalne procesy, a nawet funkcjonalne potrzeby w okresie starości, prowadzące do dobrego przystosowania się do zmian, jakie w tym okresie zachodzą. Wynikają one bowiem z nieuchronnej degradacji starzejącego się organizmu, ze zmniejszania się jego możliwości. Zgodnie z tą koncepcją seniorzy powinni raczej skupić się na swoim przeżyciach wewnętrznych, na przykład na wspomnieniach, niż działać aktywnie w jakiegokolwiek sferze. Wielu autorów nie zgadza się z tym podejściem, które podkreśla konieczność wycofania się z życia, a nawet zaleca samotną egzystencję człowieka starszego, gdyż prowadzić ono może do marginalizacji ludzi starszych. Osoba starsza może odejść na zasłużony odpoczynek, ale zdaniem oponentów takiej wizji starości, nie powinien on być rozumiany jako izolacja społeczna i brak wszelkich działań (Kaczmarczyk, Trafiałek, 2007).

Obok aktywności, czynnikiem, który może mieć wpływ na jakość życia seniorów, jest ich poczucie własnej wartości. Samoocena, w ujęciu Coopersmitha (1967), to dokonana przez daną osobę subiektywna ocena siebie samej, która określa postawę człowieka wobec siebie, jego przekonanie na temat tego, na ile uważa się za zdolnego, wartościowego i ważnego. Stanowi ona zespół subiektywnych sądów i opinii na swój temat. Wyniki badań, jak i istniejące dowody kliniczne, przekonują, że samoocena może być uważana za kluczowy predyktor zdrowego przystosowania się do zmieniających się warunków życia, w tym także do zmian związanych ze starzeniem się (Fox, 2000). Rezultaty badań longitudinalnych, wskazujące na to, że poczucie własnej wartości spada wraz z wiekiem i że subiektywny dobrostan najczęściej z wiekiem rośnie, sugerują, że wiele starszych osób angażuje się w działania, które zapobiegać muszą spadkowi zadowolenia i służą zachowaniu satysfakcji na wysokim poziomie pomimo niższej samooceny (Ranzijn, Keeves, Luszcz, i Feather, 1998; Robins, Trzesniewski, Tracy, Gosling, i Potter, 2002). Niektórzy autorzy (Brandstaedter i Greve, 1994; Carstensen, Isaacowitz, i Charles, 1999) przekonują, że ludzie starsi potrafią bardziej efektywnie radzić sobie z problemami niż młodszy i że mają oni większą łatwość w regulacji przeżywanych emocji. Na przykład Erikson (1968) sugerował, że ludzie starsi są dla siebie bardziej wyrozumiali niż ludzie młodszy.

Badania dowodzą też, że samoocena wiąże się z satysfakcją z życia ludzi starszych (Fagerstrom, Borg, Balducci, Burholt, Wenger, Ferring, Weber, Holst i Hallberg, 2007). Opinia osoby na temat własnych możliwości w zakresie odnoszenia sukcesów oraz siła, z jaką wierzy ona w swoją wartość społeczną i osobistą, znajduje odzwierciedlenie w postawach, które przyjmuje wobec innych ludzi. Częstość i intensywność kontaktów społecznych danej osoby, tak samo jak jej życie rodzinne i zawodowe, często uzależnione są od samooceny. Seniorzy, ze względu na zachodzące w ich funkcjonowaniu zmiany - psychofizyczne, zawodowe, materialne, a także na zmianę ról życiowych, są grupą szczególnie narażoną na obniżenie samooceny i wiary w swoją sprawczość. Tym samym rośnie ryzyko autodyskryminacji, zawężenia kontaktów oraz izolacji społecznej. Dlatego wyższa samoocena powinna wiązać się z wyższą oceną jakości własnego życia.

CEL BADAŃ I HIPOTEZY

Celem badań prezentowanych w tym artykule było znalezienie odpowiedzi na pytanie o ewentualne różnice w zakresie oceny jakości życia osób starszych w zależności od przejawianej przez nich aktywności (zawodowej, rodzinnej, fizycznej, edukacyjnej, aktywności związanej z prowadzeniem domu, aktywności społecznej, twórczej oraz kulturalnej) i poczucia własnej wartości - samooceny społecznej, rodzinnej i profesjonalnej/szkolnej.

Sformułowano, a następnie poddano weryfikacji następującą hipotezę badawczą:

H1: Istnieje typologia badanych w zakresie przejawianej aktywności oraz samooceny.

Po zweryfikowaniu hipotezy 1 postawiono hipotezę dotyczącą różnic między wyróżnionymi skupieniami (typami) badanych. Wyróżnione skupienia (typy) osób badanych różnią się między sobą pod względem:

H2a: psychofizycznej jakości życia,

H2b: psychospołecznej jakości życia,

H2c: podmiotowej jakości życia,

H2d: metafizycznej jakości życia.

PRÓBA BADAWCZA, CZAS I MIEJSCE BADAŃ

Podkreśla się, że nie ma jednorodnej definicji starości, a jej dolna granica wiekowa waha się od 30. roku życia, kiedy zaczyna się starość biologiczna, do 70–75. roku życia, kiedy mamy do czynienia ze starością socjalną (Toeplitz, 2005, za: Świerżewska, 2010). W badaniach skoncentrowano się na populacji osób w wieku 55+ i zbadano 130 studentów Uniwersytetu Trzeciego Wieku. Badani to osoby w wieku od 56 do 94 lat (średnia wieku wynosi 67 lat). Większość próby (71%) stanowiły kobiety.

Najwięcej osób badanych deklaruje posiadanie wykształcenia wyższego (38%) i średniego (32%), pozostali mają wykształcenie zawodowe i podstawowe. Wśród respondentów 73 osoby to ludzie będący w związku małżeńskim, a 57 osób to ludzie samotni (19 osób to panny/kawalerowie, a 38 to wdowy/wdowcy). Większość osób badanych mieszka z rodziną, z żoną/mężem lub/oraz z dziećmi (73%), samotnie mieszka pozostałe 27% badanych osób.

Kolejną zmienną demograficzną, którą kontrolowano, była liczba posiadanych dzieci. Seniorzy nieposiadający dzieci stanowili 14% osób badanych, jedno dziecko miało 16% osób badanych, dwójkę dzieci - 38%, a trójkę lub więcej potomków miało 32% osób badanych. Badani byli też zróżnicowani pod względem liczby posiadanych wnuków. Badani też różnie oceniają swoją sytuację materialną (od oceny bardzo złej - 1% badanych, przez złą - 15%, dobrą - 75%, do bardzo dobrej - 9%).

Badania seniorów przeprowadzono w Polsce, w trzech miastach: Zabrze, Płocku i Limanowej, w 2015 roku.

ZMIENNE I METODY BADAWCZE

Badanie aktywności badanych przeprowadzono za pomocą *Kwestionariusza do badania aktywności osób starszych KBOS* (Popiołek i Chudzicka-Czupała, 2008, 2010). Kwestionariusz umożliwia zbadanie ogólnego poziomu aktywności oraz przejawianej aktywności w kilku odrębnych kategoriach: aktywność zawodowa, rodzinna, fizyczna, edukacyjna, aktywność związana z prowadzeniem domu (obowiązkami domowymi), aktywność społeczna, twórcza oraz kulturalna. Oceny trafności narzędzia dokonano zgodnie z procedurą oceny przez sędziów kompetentnych – dobrano i włączono do skali te twierdzenia, które zdaniem sędziów najtrafniej odzwierciedlają aktywność każdego rodzaju. Rzetelność narzędzia zbadano za po-

mocą metody powtarzanego pomiaru – pomiar powtórzono po okresie dwóch miesięcy od daty pierwszego badania, uzyskując podobne wyniki. Korelacje dla poszczególnych skal były wysokie i wahały się od 0,86 do 0,96.

Do badania poczucia własnej wartości, samooceny osób badanych, zastosowano *Inwentarz Samooceny Coopersmitha (Self Esteem Inventory, SEI, Coopersmith, 1984)*. Zadaniem badanego jest ustosunkowanie się do każdego ze stwierdzeń, składających się na to narzędzie, poprzez wybór jednej z dwóch możliwych odpowiedzi : „jest to do mnie podobne” lub „nie jest to do mnie podobne”. Kwestionariusz zawiera następujące skale: skala ogólna - bada aspekt samooceny, który odnosi się do ogólnego poczucia własnej wartości (26 stwierdzeń), społeczna -bada aspekt samooceny związany z funkcjonowaniem osoby wśród ludzi (8 stwierdzeń), skala samooceny rodzinnej - bada aspekt samooceny, który odnosi się do funkcjonowania i wzajemnych relacji w rodzinie (8 stwierdzeń) oraz skala samooceny profesjonalnej/szkolnej -bada aspekt samooceny, który odnosi się do osiągnięć, ambicji i działań zawodowych/szkolnych (8 stwierdzeń). Analiza czynnikowa potwierdziła wewnętrzną spójność itemów dla wszystkich wymiarów samooceny. Uzyskane współczynniki α Cronbacha wynosiły w tym badaniu - dla skali samooceny ogólnej 0,90, a dla pozostałych skal wartości powyżej 0,70.

Jakość życia osób badanych zbadana została *Kwestionariuszem Poczucia Jakości Życia KPIŻ* (Straś-Romanowska, Oleszkiewicz, Frąckowiak, 2004). Kwestionariusz składa się z 60 pytań, które dotyczą poczucia jakości życia w czterech wyróżnionych w definicji sferach: psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej. Kwestionariusz pozytywnie przeszedł testy rzetelności alpha Cronbacha. Współczynniki dla poszczególnych stref jakości życia wynoszą: sfera psychofizyczna $\alpha=0,95$, sfera psychospołeczna $\alpha=0,91$, sfera podmiotowa $\alpha=0,92$, sfera metafizyczna $\alpha=0,91$.

W celu weryfikacji hipotezy 1 zastosowano analizę skupień metodą k -średnich, a następnie za pomocą testu t Studenta dokonano analizy istotności różnic między średnimi wynikami uzyskanymi przez badanych z wyłonionych skupień w kwestionariuszu do pomiaru jakości życia, co posłużyło do weryfikacji hipotez 2a, 2b, 2c i 2d. Wszystkie analizy statystyczne przeprowadzono za pomocą pakietu statystycznego STATISTICA 9.1.210.26 (StatSoft, 2012; Hill i Lewicki, 2007).

WYNIKI BADAŃ

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZMIENNYCH

Statystyki opisowe i korelacje między badanymi zmiennymi zamieszczono w Tabeli 1.

Tabela 1. Statystyki opisowe i korelacje zmiennych badawczych, N= 130

Zmienna	Średnia	Odc. Stand.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. aktywność zawodowa	0,45	0,54	0,30*	0,06	0,11	0,29*	0,14	-0,03	0,17	0,16	0,18*	0,21*	0,16	0,30*	0,06	0,11
2. aktywność rodzinna	1,52	0,86	0,08	-0,02	0,08	-0,11	0,05	0,27*	0,06	0,29*	0,09	-0,00	0,08	0,08	-0,02	0,08
3. aktywność fizyczna	2,88	1,59	0,46*	0,43*	0,26*	0,20*	0,48*	0,29*	0,20*	0,47*	0,16	0,36*	0,18*	0,46*	0,43*	0,26*
4. aktywność edukacyjna	2,66	1,09	1,00	0,32*	0,39*	0,34*	0,45*	0,16	0,17	0,36*	0,15	0,30*	0,27*	1,00	0,32*	0,39*
5. obowiązki domowe	3,23	1,25	0,32*	1,00	0,22*	0,28*	0,35*	0,12	0,01	0,23*	0,01	0,26*	0,17	0,32*	1,00	0,22*
6. aktywność społeczna	2,43	0,90	0,39*	0,22*	1,00	0,40*	0,42*	0,18*	0,14	0,22*	0,17	0,31*	0,28*	0,39*	0,22*	1,00
7. aktywność twórcza	0,89	1,10	0,34*	0,28*	0,40*	1,00	0,40*	0,12	0,17	0,21*	0,20*	0,40*	0,28*	0,34*	0,28*	0,40*
8. aktywność kulturalna	2,25	1,46	0,45*	0,35*	0,42*	0,40*	1,00	0,14	0,14	0,28*	0,08	0,27*	0,22*	0,45*	0,35*	0,42*
9. samoocena społeczna	4,48	1,37	0,16	0,12	0,18*	0,12	0,14	1,00	0,25*	0,29*	0,20*	0,38*	0,16	0,16	0,12	0,18*
10. samoocena rodzinna	6,00	2,08	0,17	0,01	0,14	0,17*	0,14	0,25*	1,00	0,37*	0,62*	0,41*	0,23*	0,17	0,01	0,14
11. JZ psychofizyczna	43,69	8,24	0,36*	0,23*	0,22*	0,21*	0,28*	0,29*	0,37*	1,00	0,36*	0,55*	0,39*	0,36*	0,23*	0,22*
12. JZ psychosp-łeczna	46,72	6,92	0,15	0,01	0,17	0,20*	0,08	0,20*	0,62*	0,36*	1,00	0,52*	0,50*	0,15	0,01	0,17
13. JZ podmiotowa	47,95	6,41	0,30*	0,26*	0,31*	0,40*	0,27*	0,38*	0,41*	0,55*	0,52*	1,00	0,53*	0,30*	0,26*	0,31*
14. JZ metafizyczna	49,47	4,61	0,27*	0,17	0,28*	0,28*	0,22*	0,16	0,23*	0,39*	0,50*	0,53*	1,00	0,27*	0,17	0,28*

JZ – jakość życia, * p=0,05

AKTYWNOŚĆ I SAMOOCENA - RÓŻNICE MIĘDZY BADANYMI (WERYFIKACJA HIPOTEZY 1)

Pierwszym krokiem analizy było sprawdzenie czy i w jaki sposób badani różnią się pod względem przejawianej aktywności (zawodowej, rodzinnej, fizycznej, edukacyjnej, aktywności związanej z prowadzeniem domu, aktywności społecznej, twórczej oraz kulturalnej) i samooceny (społecznej, rodzinnej i profesjonalnej), czy istnieje typologia badanych ze względu na aktywność i samoocenę. W tym celu zastosowano analizę skupień metodą *k*-średnich, która maksymalizuje odległości między wyodrębnionymi skupieniami. Jako miernik odległości skupień przyjęto odległość euklidesową, gdyż miary wszystkich zmiennych włączonych do modelu były takie same. Nie zachodziła też potrzeba zwiększenia znaczenia zmiennych słabych, bardziej odległych.

Liczba skupień w metodzie *k*-średnich nie jest znana „a priori”. Pakiet STATISTICA zawiera *v*-krotny sprawdzian krzyżowy, będący algorytmem automatycznego wyznaczania optymalnej liczby skupień. Liczba wyodrębnionych skupień wynosi 2 i odpowiada dwóm grupom badanych, różniących się maksymalnie między sobą w zakresie przejawianej aktywności i samooceny. Określona w ten sposób liczba skupień daje możliwość logicznej interpretacji wyników. Pozwala to na przyjęcie hipotezy 1.

Podział grupy badawczej ukazuje Tabela 2., w której przedstawiono średnie poszczególnych zmiennych (rodzajów aktywności i komponentów samooceny), odpowiadające wyodrębnionym skupieniom badanych oraz wyniki analizy wariancji różnic między tymi średnimi. Średnie dla obu skupień przedstawiono na wykresie (Ryc. 1).

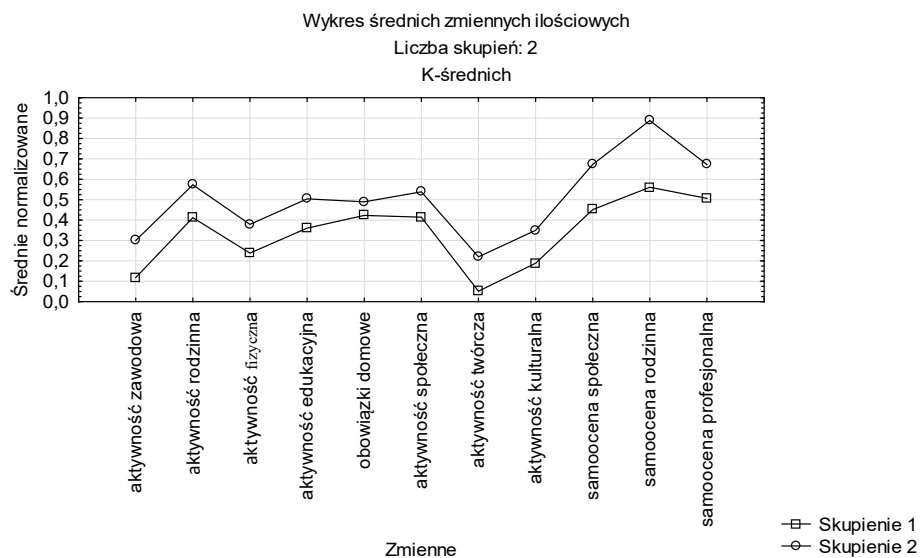
Tabela 2. Średnie skupień oraz analiza wariancji ANOVA dla zmiennych tworzących skupienia

Zmienna	Średnia		Między- grup.	df	Wewnątrz- grup.	df	F	p
	Skupienie 1*	Skupienie 2*						
aktywność zawodowa	0,24	0,60	4,20	1	33,93	128	15,83	0,00
aktywność rodzinna	1,24	1,72	7,42	1	89,05	128	10,67	0,00
aktywność fizyczna	2,15	3,41	51,01	1	277,02	128	23,57	0,00
aktywność edukacyjna	2,16	3,03	23,63	1	129,47	128	23,36	0,00
obowiązki domowe	2,96	3,43	6,80	1	196,27	128	4,44	0,03
aktywność społeczna	2,07	2,69	12,22	1	91,66	128	17,07	0,00
aktywność twórcza	0,31	1,32	32,43	1	124,07	128	33,46	0,00

aktywność kulturalna	1,51	2,80	52,88	1	223,75	128	30,25	0,00
samoocena społeczna	3,71	5,04	56,21	1	184,23	128	39,05	0,00
samoocena rodzinna	4,49	7,11	217,11	1	340,89	128	81,52	0,00
samoocena profesjonalna	4,55	5,71	42,79	1	241,18	128	22,71	0,00

*Liczebność skupień: N1=55; N2=75

Ryc. 1. Wykres średnich znormalizowanych zmiennych tworzących skupienia



Wyniki analizy wariancji pokazują, że wszystkie różnice w przejawianej aktywności różnego rodzaju oraz różnice we wszystkich komponentach samooceny są statystycznie istotne. Oznacza to, że obydwie wyłonione grupy badanych różnią się istotnie między sobą w zakresie tych zmiennych. Osoby wchodzące w skład pierwszego skupienia (N=55), są w znacząco niższym stopniu aktywne i mają znacząco niższą samoocenę niż osoby z drugiego skupienia

(N=75). Najbardziej różnią się między sobą w zakresie samooceny rodzinnej, a najmniej w aspekcie przejawianej aktywności związanej z codziennymi obowiązkami domowymi.

AKTYWNOŚĆ I SAMOOCENA A JAKOŚĆ ŻYCIA BADANYCH (WERYFIKACJA HIPOTEZ 2A, 2B, 2C I 2D)

W celu weryfikacji hipotez 2a, 2b, 2c i 2d dokonano porównania różnic w ocenie wszystkich czterech wymiarów jakości życia (psychofizycznej jakości życia, psychospołecznej jakości życia, podmiotowej jakości życia i metafizycznej jakości ży-

cia) między osobami z obydwu wyróżnionych skupień (o różnym poziomie przejawianej aktywności i różnej samoocenie). Wyniki porównania między obiema grupami, dokonanego za pomocą testu t Studenta, ukazano w Tabeli 3.

Tabela 3. Wartości t Studenta dla grup niezależnych (zmienna grupująca: przynależność do skupienia 1. lub 2.)

Zmienna zależna	Średnia		t	df	p
	Skupienie 1.	Skupienie 2.			
JŻ psychofizyczna	39,51	46,76	-5,49	128	0,00
JŻ psychospołeczna	43,16	49,32	-5,56	128	0,00
JŻ podmiotowa	43,88	50,95	-7,40	128	0,00
JŻ metafizyczna	47,91	50,61	-3,44	128	0,00

JŻ – jakość życia

Rezultaty wskazują na statystyczną istotność różnic między średnimi wynikami, uzyskanymi w wyodrębnionych skupieniach (w skupieniach 1. i 2.). Na tej podstawie można przyjąć postawione hipotezy 2a, 2b, 2c i 2d. Oznacza to, że osoby ze skupienia 1., wykazujące się mniejszym poziomem aktywności i niższą samoocena, znacząco niżej niż osoby ze skupienia 2. (bardziej aktywne, o wyższej samoocenie) oceniają jakość swego życia. Istotnie statystycznie różnice dotyczą wszystkich czterech badanych komponentów jakości życia.

Przeprowadzone badanie pozwoliło na przyjęcie wszystkich postawionych hipotez.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW I WNIOSKI

Badanie, którego wyniki zaprezentowano w tym artykule, koncentrowało się na poszukiwaniu różnic w zakresie oceny jakości własnego życia na różnych jej wymiarach u osób w wieku 55+, przejawiających różny poziom aktywności (w sferach zawodowej, rodzinnej, fizycznej, edukacyjnej, aktywności związanej z prowadzeniem domu, aktywności społecznej, twórczej oraz kulturalnej) oraz różniących się poczuciem własnej wartości, mających różną samoocenę społeczną, rodzinną i profesjonalną. Uzyskane rezultaty pozwalają stwierdzić, że osoby badane różnią się pod względem przejawianej aktywności w badanych jej formach (najmniej w zakresie aktywności związanej z codziennymi obowiązkami domowymi) oraz pod względem poczucia własnej wartości. Dowiodły one także, iż ludzie przejawiający różny poziom aktywności oraz mający różną samoocenę różnią się między sobą w zakresie oceny jakości swojego życia.

Wyniki badania stanowią potwierdzenie, że przejawianie różnego rodzaju aktywności i poczucie własnej wartości/samoocena są najpewniej istotnymi uwarun-

kowaniami subiektywnej oceny jakości życia. Ludzie bardziej aktywni i mający wyższą samoocenę różnią się od ludzi mniej aktywnych i o niższej samoocenie w aspekcie oceny jakości własnego życia we wszystkich badanych jej sferach - ocena jakości życia dokonana przez pierwszą wspomnianą grupę jest znacząco wyższa. Nie jest to wynik zaskakujący, lecz zgodny z przewidywaniami. Najpewniej osoba aktywna i mająca większe poczucie własnej wartości, ma też większą wiarę w siebie i dzięki podejmowanym działaniom ma możliwość rozwoju, wyznacza sobie nowe cele, utrzymuje kontakt z otoczeniem i nawiązuje nowe znajomości, a dzięki temu podejmuje się nowych zadań społecznych. Prowadzić to może do wzrostu satysfakcji z życia, do zadowolenia z bycia użytecznym i potrzebnym drugiemu człowiekowi, szczególnie w przypadku kiedy odniesie sukces.

Uzyskane wyniki są zgodne z omawianymi wcześniej rezultatami badań (Steuden, 2012), które podkreślają znaczenie samooceny jako czynnika wpływającego na zadowolenie z życia ludzi starszych. Potwierdzają one, że aktywność i czynny udział w życiu społecznym są warunkami lepszego funkcjonowania osoby starszej i przyjmowania bardziej pozytywnej postawy wobec własnej starości. Dlatego w celu zwiększenia aktywności seniorów i ich udziału w życiu społecznym coraz bardziej rozpowszechniana i praktykowana powinna stawać się koncepcja aktywnego starzenia. Zakłada ona wysoką motywację seniorów do podejmowania różnych działań i potrzebę oraz celowość poczynań, które mają im zagwarantować możliwość bycia jak najdłużej aktywnymi społecznie oraz produktywnymi. Działalność społeczna osób starszych może przyjmować różne formy i być realizowana zarówno w ramach płatnej pracy zawodowej, jak i bezpłatnych działań, takich jak wypełnianie codziennych prozaicznych obowiązków, opieka nad wnukami, wolonariat, działanie w grupach wsparcia, udzielanie pomocy osobom trzecim lub udział w zajęciach Uniwersytetów Trzeciego Wieku, klubów seniora, kół gospodyń wiejskich, wspólnot lokalnych i religijnych oraz imprez społeczno-kulturalnych.

Należy pamiętać, że zgodnie z założeniami psychologii *life-span* (Stuart-Hamilton, 2006; Tyszkowa, 1988) sposób przeżywania starości jest uwarunkowany dotychczasowym przebiegiem życia osoby, jej doświadczeniami oraz miejscem, jakie w danej kulturze przypisuje się człowiekowi staremu. Znając potrzeby osób starszych i wiedząc o pozytywnych związkach aktywności i poczucia własnej wartości z jakością życia seniorów mamy większe możliwości, by wprowadzać odpowiednie zmiany i przełamywać istniejące stereotypy, co powinno stać się elementem polityki państwa oraz dotyczyć różnych sfer życia: sfery aktywności społecznej, kulturowej, edukacyjnej czy medycznej. Podobnie, jak dba się o prawidłowy rozwój dziecka, tak samo powinno się myśleć o zapewnieniu dobrej jakości życia seniorów.

Są także badania, które przekonują o tym, że aktywność jest związana z samooceną, z poczuciem własnej wartości. Dla przykładu systematyczne wykonywanie ćwiczeń fizycznych jest związane z ogólną samooceną poprzez wywoływanie zmian w percepcji własnej skuteczności, fizycznych możliwości i akceptacji siebie (wizerunku własnego ciała) (Sonstroem i Morgan, 1989). Nie znamy tu, co prawda, kierunku istniejących zależności, bo może być tak, że osoby mające wyższą samo-

ocenę, bywają z jakichś względów bardziej aktywne i chętne do działania. Empirycznie ustalono jednak, że aktywny tryb życia najczęściej idzie w parze z wyższą samooceną, więc bycie aktywnym sprzyjać powinno podwyższeniu samooceny, a co za tym idzie-także wzrostowi subiektywnej jakości życia. Coopersmith (1967) uważał, że wysoka ocena samego siebie, która kształtuje się również na bazie doświadczenia, pozwala człowiekowi być bardziej skutecznym w przyszłości. Dzięki niej łatwiej nam wierzyć we własne zdolności i możliwości, zarówno te społeczne, ważne w kontaktach z ludźmi, jak i te pozwalające radzić sobie z codziennymi problemami (życie społeczne, rodzinne, szkolne/zawodowe).

Działania na rzecz aktywizacji osób w wieku 55+ są w naszym kraju coraz częściej podejmowane. Dzięki poczynaniom Parlamentu Europejskiego i Rady Europy opracowano specjalne narzędzie, Wskaźnik Aktywnego Starzenia się (*Active Ageing Index* – AAI), którego celem stało się określenie stopnia realizacji polityki na rzecz aktywnego starzenia się w różnych krajach. Wskaźnik ten umożliwia dokonywanie porównań między poszczególnymi państwami w tym zakresie. Głównym jego celem jest zidentyfikowanie i pomiar czynników, jakie istnieją i są tworzone po to, by wspierać zatrudnienie i samodzielność, a więc nie wymagającą interwencji i wspomaganie, egzystencję osób w wieku powyżej 55 lat oraz by zachęcać ludzi starszych do aktywności społecznej. Wskaźnik służy do oceny stopnia realizacji zadań związanych ze wspomnianą polityką. Badania wskazują też, że aktywność społeczna polskich seniorów, w porównaniu z osobami w podobnym wieku, zamieszkującymi inne kraje europejskie, jest stosunkowo niewielka. W badaniu z użyciem wspomnianego Wskaźnika Aktywnego Starzenia się Polska osiągnęła bardzo niskie wyniki - 27,3 punkty, podczas gdy Szwecja 44 punkty, Dania 40 punktów, a Irlandia - 39,4 punkty (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=pl&newsId=2099&moreDocuments=yes&tableName=news>). Wynik 100 oznacza maksymalny stopień wykonania wskazanych zadań we wszystkich obszarach obejmowanych badaniem.

Badacze wskazują na negatywne konsekwencje braku aktywności: samotność, izolację społeczną, a nawet przedwczesną umieralność (Kaczmarczyk i Trafiałek, 2007). Wyniki badań przedstawionych w tym artykule także przekonują, że ważne jest, również ze względów psychologicznych, promowanie aktywności na poziomie fizycznym, zawodowym i społecznym, w różnych dziedzinach życia. Dla przykładu, w trosce o aktywność fizyczną osób starszych, a tym samym o ich dobrostan, Towarzystwo Krzewienia Kultury Fizycznej opracowało, z pomocą specjalistów z różnych dziedzin, jednolity Program Rekreacji Ruchowej Osób Starszych (PRROS). Twórcy programu twierdzą, że zadaniem PRROS i aktywizacji seniorów jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób starych, łamanie stereotypów dotyczących starości oraz szerzenie świadomości społecznej na temat trudnej sytuacji najstarszych pokoleń (http://www.tkkf.org.pl/rekreacja_ruchowa/program/informacja_o_programie.htm). Tego rodzaju działania i propagowanie aktywności wśród samych osób starszych powinno stać się priorytetem. Jak to robić skuteczniej niż dotychczas, jak spowodować wzrost Wskaźnika Aktywnego Starzenia się w Polsce i, co najważniejsze, jak sprawić, by tego rodzaju działania nie obejmowały swoim zasięgiem jedynie tych bardziej aktywnych seniorów-oto

zadania dla polityki społecznej, a także dla psychologów i pedagogów praktyków na najbliższe lata.

Gdyby pomóc ludziom starszym zastępować utracone role społeczne nowymi rolami, gdyby włączać ich w różne formy działań społecznych, rezultatem podejmowanej aktywności byłoby najpewniej ich lepsze samopoczucie i bardziej pozytywne podejście do samych siebie i do własnego starzenia się. Nasze badania potwierdziły słuszność postulatów wielu badaczy zmian psychologicznych związanych ze starzeniem się, dotyczących tego, by starać się o jak najdłuższe zachowanie aktywności (por. Orzechowska, 2006) i dowiodły, że może to mieć zbawienny wpływ na subiektywne poczucie jakości życia ludzi starszych.

LITERATURA

1. Brandtstaedter, J., Greve, W. (1994). The aging self: Stabilizing and protective processes. *Developmental Review*, 14, 52–80.
2. Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54, 165–181.
3. Cavan, R. S., Burgess, E. W., Havighurst, R. J., Goldhamer, H. (1949). *Personal adjustment in old age*. Chicago: Science Research Associates.
4. Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
5. Cumming, E., Henry, W. E. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.
6. Dziemidok, B. (2014). Aksjologiczne aspekty starości: czy starość może być piękna, dobra, mądra i szczęśliwa? (w:) A. Zych (red.) *Starość darem, zadaniem, wyzwaniem*. (253-281). Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza: Wyd. Stowarzyszenie Przyjaciół Domu Pomocy Społecznej „Pod Dębem”.
7. Dzięgielewska, M. (2006). Aktywność społeczna i edukacyjna w fazie starości, [w:] B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dzięgielewska (red.), *Podstawy gerontologii społecznej*. (161-182). Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
8. Dziurowicz-Kozłowska A. (2002). Wokół pojęcia jakości życia. *Psychologia Jakości Życia*, 1, 2, 77-100.
9. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Oxford, UK: Norton & Co.
10. Fagerstrom, C., Borg, C., Balducci, C., Burholt, V., Wenger, C. G., Ferring, D., Weber, G., Holst, 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. Fox, K. R. (2000). The effects of exercise on self-perceptions and self-esteem. (w:) S. J. H. Biddle, K. R. Fox, S. H. Boucher (red.), *Physical activity and psychological well-being* (pp. 88–117). New York: Routledge.
12. Hill, T., Lewicki, P. (2007). *Statistics: Methods and applications*. Tulsa, OK: StatSoft.
13. Kaczmarczyk, M., Trafiałek, E. (2007). Aktywizacja osób w starszym wieku jako szansa na pomyślne starzenie się. *Gerontologia Polska*, 15(4), 116-118.
14. Orzechowska, G. (2006). *Społeczna aktywność osób starszych i jej główne uwarunkowania* (w:) S. Steuden, M. Marczuk (red.). *Starzenie się a satysfakcja z życia*. (273-279). Lublin: Wyd. KUL.
15. Popiołek K., Chudzicka-Czupała A. (2008). Uwarunkowania aktywności osób w podeszłym wieku. *Chowanna*, 2, 203-215.
16. Popiołek, K., Chudzicka-Czupała, A. (2010). Percepcja czasu a transgresja i aktywność ludzi starszych (w:) K. Popiołek, A. Chudzicka-Czupała. (red.) *Czas w życiu człowieka*. (362-374). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
17. Ranzijn, R., Keeves, J., Luszcz, M., Feather, N. T. (1998). The role of self-perceived usefulness and competence in the self-esteem of elderly adults: Confirmatory factor analyses of the Bachman revision of Rosenberg's Self-Esteem Scale. *Jo-*

- urnals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 53, 96–104.
18. Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and Aging*, 17, 423–434.
 19. Sonstroem, R. J., Morgan, W. P. (1989). Exercise and self-esteem: Rationale and model. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 21, 329–337.
 20. StatSoft, Inc. (2012). *Electronic statistics textbook*. Tulsa, OK: StatSoft.
 21. Steuden, S. (2012). *Psychologia starzenia się i starości*. Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.
 22. Straś-Romanowska, M., Oleszkiewicz, A., Frąckowiak, T. (2004). *Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia*. Wrocław: Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego.
 23. Straś-Romanowska, M. (2005). Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowanej na osobę. *Kolokwia Psychologiczne*, 13, 261-274.
 24. Stuart-Hamilton I. (2006). *Psychologia starzenia się i starości*. Poznań: Wyd. Zysk i S-ka.
 25. Szatur-Jaworska, B. (2002). Starzenie się ludności Polski – wyzwania dla polityki społecznej. *Gerontologia Polska*, 10, 199-204.
 26. Szatur–Jaworska B. (2006). Jakość życia w okresie starości-próba diagnozy (w): M. Halicka, J. Halicki (red.) *Zostawić ślad na ziemi*. (303-317). Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
 27. Świerżewska, D. (2010). Satysfakcja z życia aktywnych i nieaktywnych osób po 60 roku życia, *Psychologia Rozwojowa*, 15, 2, 89–99.
 28. Tyszkowa, M. (1988). *Rozwój psychiczny człowieka w ciągu życia*. Warszawa: Wyd. PWN.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

1. http://www.tkkf.org.pl/rekreacja_ruchowa/program/informacja_o_programie.htm, wejście na stronę 12.02.2015
2. ww.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_rocznik_demograficzny_200, wejście na stronę 10.01.2015



Agata Hilarowicz

Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej
E-mail: agata.hilarowicz@polsl.pl

Zarządzanie wiekiem jako kryterium efektywności organizacyjnej / *Age management as a criterion of organizational effectiveness*

Abstract

Organizations today are looking for a variety of methods and actions that will allow them to gain a competitive advantage in a highly uncertain environment. In this context, rational and efficient use of human resources through addressing the age-related differences in needs and abilities of individuals, is gaining importance. The purpose of this article is to look at the issue of age management through the prism of obtaining organizational effectiveness. It is about conceptual tracing of the links between specific age-related measures undertaken by companies towards employees and operational as well as strategic effectiveness obtained as a result. The research method used here is the theoretical analysis of literature on the subject. The article is an attempt to compile the above-mentioned elements i.e. age management and organizational effectiveness into a coherent and bringing the intended results total.

Keywords: age management, diversity management, human resources, organizational effectiveness.

1. WPROWADZENIE

Zarządzanie wiekiem jako element zarządzania różnorodnością jest jednym z istotnych wyzwań stojących przed kadrą menedżerską w ostatnich latach. Przybiera ono na znaczeniu zwłaszcza w kontekście starzejących się społeczeństw oraz wynikających stąd konsekwencji społecznych, ekonomicznych i prawnych.

Coraz częściej wskazuje się na fakt, że umiejętne wykorzystanie heterogeniczności pracowników jest czynnikiem przewagi konkurencyjnej na rynku. Ma ono zapewnić większą elastyczność organizacji, poprawić skuteczność strategii mar-

ketingowych, zwiększyć potencjał twórczy, przyczynić się do dzielenia się wiedzą (Lewicka, 2010, s. 229).

Celem niniejszego artykułu jest analiza powiązań pomiędzy zarządzaniem wiekiem a efektywnością organizacyjną. Artykuł ma charakter teoretyczny.

2. ZARZĄDZANIE WIEKIEM JAKO ELEMENT ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ

Zarządzanie wiekiem jest częścią szerszego konstruktów tj. koncepcji zarządzania różnorodnością, której podstawowym założeniem jest docenianie faktu, że ludzie w środowisku pracy (i poza nią) różnią się od siebie. Różnorodność jednak sama w sobie jest cechą ambiwalentną, może przyczynić się do osiągnięcia sukcesu, może też stać się źródłem destrukcji i konfliktów, stąd niezbędne są umiejętne i rozsądne działania ukierunkowane na właściwe jej wykorzystanie (Moczyłowska, Kowalewski, 2014, s. 110-111). W zarządzaniu różnorodnością przyjmuje się, iż różnice indywidualne stanowią określoną wartość w pracy, a nie jej przeszkodę. Jak pisze Armstrong: „(...) przewyciężenie tych różnic tworzy produktywne otoczenie, w którym każdy czuje się doceniany, wykorzystywany jest jego talent i osiągnane są cele organizacji” (Armstrong, 2000, s. 690).

Poprzez zarządzanie różnorodnością rozumie się więc dostrzeżenie odrębności pomiędzy pracownikami oraz świadome działania, mające na celu tworzenie klimatu odpowiedniego dla poszanowania i wykorzystania różnorodności pracowników na rzecz organizacji (Wziątek-Staśko, 2012, s. 26.).

W literaturze przedmiotu z zarządzaniem różnorodnością łączy się termin „społecznego włączenia”, czyli „(...) stopnia, w jakim pracownik jest akceptowany i traktowany przez innych jako osoba należąca do środowiska pracowników zaangażowanych w realizację zadań” (Roberson, 2006, s. 4 i 10 za: Wziątek-Staśko, 2012, s. 23; por. Lewicka, 2010, s. 227). Społeczne włączenie „(...) ma na celu zapewnienie pełnej partycypacji i udziału pracowników reprezentujących grupy zróżnicowane pod względem socjodemograficznym w funkcjonowaniu firmy” (Wziątek-Staśko, 2012, s. 23).

W klasyfikacji różnorodności wyróżnia się kilka jej wymiarów, w tym: tożsamość pierwotną, wtórną i organizacyjną (Jamka, 2011, s. 230). Wiek pracowników wchodzi w zakres tożsamości pierwotnej (do której zalicza się również: rasę, narodowość, grupę etniczną, płeć, orientację seksualną, (nie)pełnosprawność) oraz jest wyróżnikiem widocznym, przewidywalnym, nad którym się nie ma kontroli.

3. ZARZĄDZANIE WIEKIEM W ORGANIZACJI – ISTOTA I ZNACZENIE

W literaturze przedmiotu wskazuje się na szeroki i wąski wymiar zarządzania wiekiem (Moczyłowska, Kowalewski, 2014, s. 132). Ujęciom tym odpowiadają w kolejności: perspektywa gospodarki (polityki państwa i zarządzania globalnym procesem starzenia się) oraz perspektywa organizacji (działań wewnątrz przedsiębiorstw i innych instytucji uwzględniających różnorodność pokoleniową).

W niniejszym opracowaniu szczególnie interesującym jest drugi ze wskazanych aspektów, aczkolwiek w praktyce oba wymiary zdają się przenikać w pewnym stopniu ze sobą.

Zarządzanie wiekiem na poziomie organizacji definiuje się zatem jako ukierunkowanie na racjonalne i efektywne wykorzystanie osób zatrudnionych z uwzględnieniem ich potrzeb i możliwości wynikających z różnego wieku (Liwiński, Sztanderska, 2010, s. 3). Podstawowym celem działań w tym zakresie jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym pracownicy bez względu na wiek, będą doceniani i szanowani oraz będą mieli warunki do pełnego wykorzystania swojego potencjału.

Kompleksowe podejście do zarządzania wiekiem powinno zatem obejmować wszystkie istotne aspekty związane z realizacją funkcji personalnej w organizacji, począwszy od procesu planowania zatrudnienia, poprzez proces rekrutacji i selekcji, utrzymania i rozwoju kadr (w tym zarządzanie rozwojem i karierą, system motywacyjny), organizację miejsca pracy, aż po proces wyjścia z organizacji. Z tym, że w każdym z poszczególnych obszarów szczególna uwaga musi być poświęcona (Liwiński, Sztanderska, 2010, s. 75):

- działaniom prewencyjnym i interwencyjnym, zapobiegającym eliminacji z zatrudnienia starszych pracowników¹;
- działaniom ukierunkowanym na pracowników w różnym wieku, a nie tylko na osoby starsze;
- stosowaniu szerokiej gamy narzędzi²;
- działaniom zaradczym - doraźnym w stosunku do tych starszych pracowników, którzy mają problemy zawodowe związane z wiekiem (kompetencyjne, zdrowotne).

Na konieczność uwzględnienia w procesie zarządzania organizacją wieku pracowników mogą mieć wpływ czynniki: 1) obiektywne, np. demograficzne, zmiany w strukturze roboczej i w systemie edukacji (poziomie i profilu wykształcenia), zmiany w ustawodawstwie - wprowadzenie aktów prawnych i będących ich efektem zapisów antidyskryminacyjnych, 2) subiektywne, takie jak obowiązujące przekonania co do rzeczywistości - określone stereotypy, uprzedzenia, założenia co do wartości i/lub przydatności określonej kategorii osób, nie poparte w żaden sposób uzasadnieniem płynącym ze specyfiki czy charakteru pracy. Jednym z warunków zarządzania różnorodnością, w tym wiekiem, jest zatem znaczne ograniczenie subiektywizmów (Lewicka, 2010, s. 228).

1 Nieco problematyczne jest jednoznaczne wytyczenie kategorii osób zaliczanych do starszych pracowników. W różnych opracowaniach różne zakresy wiekowe są brane pod uwagę, np. 45+, 50+, 55+, albo z rozgraniczeniem dla płci: kobiety 50+, mężczyźni 55+ lub kobiety 60+, mężczyźni 65+. Według Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) i Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) starsi pracownicy to osoby w wieku powyżej 45 lat, które wykonują pracę zarobkową.

2 Narzędzia zarządzania wiekiem są tożsame z działaniami w określonych obszarach, identyfikuje się je na podstawie tzw. dobrych praktyk. W praktyce są to narzędzia personalne ukierunkowane na określone grupy wiekowe np. macierze kompetencji, testy psychometryczne, ścieżki awansowania, elastyczne godziny pracy,

Przekładając uzasadnienie zarządzania wiekiem na poziom organizacji należy mieć także na uwadze zmieniający się charakter współczesnego biznesu w dużej mierze opartego o orientację sieciową i paradygmat informacjonizmu oraz obowiązujące trendy w zarządzaniu, w tym uwzględnienie koncepcji *sustainability*. W takim świetle zarządzanie wiekiem (i zarządzanie różnorodnością w ogóle) wyłania się jako konieczność współczesnych tzw. „dobrych praktyk”, zakładających że oprócz koncentracji na wypracowaniu zysków organizacje muszą mieć na uwadze społeczne, środowiskowe i ekonomiczne uwarunkowania podejmowanych decyzji. Chodzi tu zatem nie tylko o ograniczenie zużywania posiadanych zasobów i energii, ale również o umiejętność uwzględnienia społecznego i ludzkiego wymiaru prowadzenia biznesu (por. Ehnert, Harry, Zink, 2014, s. 8-9). W nowoczesnych ujęciach zaleca się zatem spojrzenie na kwestie zapewnienia długoterminowej efektywności organizacyjnej poprzez pryzmat wykorzystania zasobów w sposób sprawny i skuteczny z uwzględnieniem relacji społecznych zarówno wewnątrz- jak i zewnątrz- organizacyjnych. Celem nadrzędnym tego rodzaju założeń jest poprawa i wzrost jakości życia (jednostek, społeczeństwa) ściśle powiązany z kryterium racjonalności działań biznesowych przy uwzględnieniu redystrybucji wartości dodanej wytworzonej przez organizację, tj. braniu pod uwagę na etapie wyznaczania celów organizacji interesów interesariuszy (Hilarowicz, 2015, s. 79).

Zarządzanie wiekiem może implikować wiele pozytywnych skutków dla organizacji i jej pracowników. Do korzyści przyjęcia optyki zarządzania wiekiem z punktu widzenia organizacji /pracodawców zalicza się:

- budowanie wizerunku organizacji społecznie odpowiedzialnej, zaangażowanej i dbającej o swoich pracowników i otoczenie (interesariuszy);
- wspieranie działań proaktywnych w organizacji, czyli działań odpowiedzialnych, inicjowanych wewnątrz (wewnątrzsterowność), wynikających z potrzeby wykorzystywania nadarzających się sposobności, traktowanie przeszkód jako wyzwań i niezrażanie się niepowodzeniami, ale wyciąganie wniosków z popełnianych błędów, podejmowanie inicjatyw i poszukiwanie nowych rozwiązań i alternatyw (por. Covey, 2007, s. 69-91);
- poprawę jakości zarządzania w wyniku optymalizacji jakości procesu podejmowania decyzji i podniesienie wydajności pracy;
- poprawę elastyczności organizacyjnej oraz większą zdolność adaptacyjną wynikającą z lepszego zrozumienia potrzeb rynkowych, większych możliwości doboru reprezentantów – w tym znaczeniu zarządzanie wiekiem można postrzegać jako narzędzie zoptymalizowania zaspokojenia zróżnicowanych potrzeb klientów (Lewicka, 2010, s. 229);
- stymulowanie procesu organizacyjnego uczenia się i dzielenia się wiedzą poprzez współuczestnictwo w realizowanych projektach pracowników z różnych grup wiekowych (chodzi tu zwłaszcza o etap internalizacji i socjalizacji w procesie SECI);
- utrzymanie zasobu kompetencji na odpowiednim poziomie oraz lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb organizacji (Liwiński, Sztanderska, 2010, s. 12);

- wzrost różnorodności rozwiązań (zgodnie z koncepcją umysłu zbiorowego – sumowanie się potencjału i wiedzy poszczególnych członków grupy daje wypracowanie rozwiązań bardziej twórczych i skutecznych), dodatni efekt synergistyczny;
- wzrost wydajności pracy i/lub spadku kosztów zarządzania zasobami ludzkimi, a tym samym do wzrostu zysku i poprawy pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa (Liwiński, Sztanderska 2010, s. 5).

Z kolei z punktu widzenia pracownika pozytywnymi aspektami zarządzania wiekiem w organizacji mogą być przede wszystkim: poczucie bezpieczeństwa, możliwość uczenia się od innych, postrzeganie organizacji jako przyjaznego miejsca pracy oraz co za tym idzie - wzrost motywacji do pracy i poprawa jednostkowej wydajności pracy.

Należy mieć jednak na uwadze, że źle przeprowadzony i /lub pozorny proces zarządzania wiekiem może z kolei stanowić zagrożenie dla efektywności organizacji. Najczęściej wskazywane zagrożenia są takie same, jak w przypadku zarządzania różnorodnością, czyli:

- wzrost konfliktowości na skutek antynomii wartości, niezrozumienia odmiennych dążeń;
- wzrost niepewności wynikający ze zwiększonej złożoności i niejednoznaczności sytuacji społecznych;
- błędy komunikacyjne (związane z odmiennością pokoleń X i Y, *baby boomers*, *mature*³) na płaszczyźnie zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej, niewłaściwe interpretowanie sytuacji i wydarzeń oraz mylne odczytywanie sygnałów, gestów i wypowiedzi, problemy negocjacyjne (Moczydłowska, Kowalewski, 2014, s. 119);
- dysonans kulturowy wynikający z braku spójności wewnątrz zespołów pracowniczych i przenoszenie stereotypów dotyczących wieku na grunt organizacji;
- problemy z ustalaniem celów akceptowalnych i wykonalnych przez wszystkich członków zespołu;
- konflikty interpersonalne.

Zarządzanie wiekiem, jak już nadmieniono powyżej, wpisuje się w obszar działań z zakresu realizacji funkcji personalnej i wykorzystuje narzędzia i instrumenty typowe dla tej sfery zarządzania, ale biorąc pod uwagę zróżnicowanie międzypokoleniowe. Trudno jest podać jednoznaczną listę obszarów zarządzania wiekiem z uwagi na specyfikę organizacji i otoczenia, w którym funkcjonują.

W literaturze przedmiotu najczęściej powołuje się na wytyczne zawarte w Europejskim Kodeksie Dobrych Praktyk (*European Code of Good Practice*), oprac-

3 Pokolenie Y (milenijne, cyfrowe) – osoby urodzone między 1986 a 2010 r., Pokolenie X – osoby urodzone w latach 1961-1985, Pokolenie *baby boomers* – osoby urodzone przed 1961 r., Pokolenie *mature* – osoby urodzone przed II wojną światową.

wanym w 2000 r. przez *Eurolink Age*⁴ oraz klasyfikację Europejskiej Fundacji dla Poprawy Warunków Życia i Pracy *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (EFILWC). Europejski Kodeks wskazuje na siedem kluczowych obszarów zarządzania wiekiem (*Eurolink Age*, 2000): 1) uczenie się, szkolenia i rozwój, 2) elastyczne formy zatrudnienia i modernizację pracy, 3) projektowanie stanowiska pracy i promocję zdrowia, 4) rekrutację, 5) awans i wewnętrzne przesunięcia pomiędzy stanowiskami, 6) zakończenie zatrudnienia i odejście na emeryturę, 7) zmianę postaw w organizacji /podejścia do starszych pracowników. Druga z klasyfikacji jest podobna, ale poszerzona i obejmuje: 1) rekrutację, 2) przesunięcia pomiędzy stanowiskami, 3) szkolenia i rozwój, 4) politykę płacową, 5) zdrowie i dobre samopoczucie, 6) elastyczne zatrudnienie, 7) ergonomię i organizację pracy, 8) politykę kończenia zatrudnienia, 9) zmianę nastawienia do starszych pracowników, 10) podejście kompleksowe, 11) inne.

4. ZARZĄDZANIE WIEKIEM A KONCEPCJE EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACYJNEJ

Zrozumienie powiązań pomiędzy zarządzaniem wiekiem a efektywnością organizacyjną wymaga odniesienia się do pojęcia efektywności. Efektywność jest jedną z podstawowych kategorii wykorzystywanych do opisu stanu, funkcjonowania oraz szans rozwojowych różnego rodzaju organizacji. Pojęcie efektywności ma bardzo różne konotacje znaczeniowe. Mogą one dotyczyć zarówno sfery ekonomiczno-finansowej, jak i społecznej, ekologicznej, kulturowej oraz organizacji ludzkich działań (Skrzypek, 2012, s. 316). W kontekście efektywności używa się także wielu innych określeń, takich jak: wydajność, korzystność, skuteczność, sprawność, ekonomiczność, celowość, racjonalność czy użyteczność. Warto jednak zauważyć, że określeń tych nie należy traktować jako synonimów a efektywność jest w stosunku do nich pojęciem nadrzędnym.

Ogólnie poprzez efektywność rozumie się relację uzyskanych efektów do poniesionych nakładów. W takim ujęciu jest to ilościowa cecha działania. Efektywność organizacyjna jest określana jako zdolność przedsiębiorstwa do „(...) bieżącego i strategicznego przystosowania się do zmian otoczenia, a także produktywnego wykorzystania posiadanych zasobów do realizacji przyjętej struktury celów” (Szymańska, 2010, s. 156).

Efektywność organizacyjną często utożsamia się z efektywnością kierowania, poprzez którą rozumie się sprawność (z ang. *efficiency*) i skuteczność (z ang. *effectiveness*) działania (Drucker, 1995, s. 182). Skuteczność odnosi się do celu i oznacza stopień jego realizacji. Działania skuteczne są związane z podejmowaniem właściwych decyzji i wprowadzaniem ich z powodzeniem w praktykę organizacyjną. Ważna jest tutaj świadomość, kiedy realizacja celów przekroczy próg bezpiecznego wykorzystywania urządzeń, finansów, informacji, pracy ludzkiej. Sprawność z kolei jest tłumaczona jako: „robienie rzeczy w odpowiedni sposób”. Działania sprawne polegają zatem na wykorzystywaniu zasobów w sposób mądry i bez zbędnego marnotrawstwa, co przekłada się na oszczędność gospodarowania ogra-

4 *Eurolink Age* jest organizacją pozarządową zajmującą się ochroną interesów starszych pracowników na terenie Unii Europejskiej.

niczonymi zasobami, w tym kapitałem ludzkim z uwzględnieniem jego heterogeniczności. Innymi słowy chodzi o osiągnięcie rezultatów współmiernie do nakładów (Szczupaczyński, 1998, s. 10). W kontekście zarządzania wiekiem szczególnie istotna w tym wymiarze będzie mobilność wewnętrzna pracowników oraz relokacja, czyli to co Lipka (2005, s. 190) definiuje jako: „(...) działania prowadzące do każdorazowo najkorzystniejszego usytuowania pracownika w łańcuchu tworzenia wartości, tj. usytuowania go tam, gdzie przynosi najwyższą wartość dodaną”.

Z zarządzaniem wiekiem wydaje się szczególnie dobrze korespondować definicja efektywności Samelсона i Nordhausa oraz ujęcie Lawlensa (zob. Skrzypek, 2012, s. 314-316). Samelson i Nordhaus określają efektywność jako: „najbardziej skuteczne zastosowanie zasobów społeczeństwa w procesie zaspokajania braków i potrzeb ludzi” (Skrzypek, 2012, s. 314 za: Samuelson, Northaus 2005, s. 26). Lawlens do zmiennych zależnych wyznaczających efektywność organizacji zaliczył:

- wydajność, tj. stosunek wyniku do nakładu w sensie techniczno-ekonomicznym;
- morale, oznaczające stopień zaspokojenia potrzeb członków organizacji;
- dostosowania, czyli zachowania konformistyczne wobec przyjętych celów organizacyjnych;
- elastyczność, rozumianą jako łatwość reagowania na zmiany,
- instytucjonalizację, tzn. stopień poparcia, jaki dana organizacja uzyskuje ze strony swojego otoczenia,
- stabilność, którą jest miara dobrych stosunków między pracownikami.

W literaturze przedmiotu pośród różnych klasyfikacji efektywności zwraca się również uwagę na dwa wymiary efektywności organizacyjnej, które są niezbędne w warunkach nieprzewidywalności otoczenia: operacyjny i strategiczny. Wymiar operacyjny sprowadza się do realizacji działań w sposób lepszy niż robią to inne podmioty w tej samej branży, przy tej samej koncepcji biznesowego działania. W ramach działań operacyjnych można monitorować m.in. koszty pracy, wzrost wydajności pracy, zmniejszenie strat oraz adekwatność zasobów do zadań, poprawność zastosowanych narzędzi zarządzania.

Wymiar strategiczny związany jest z zaleceniem, aby działać w odmienny sposób od innych, urzeczywistniając unikatowe koncepcje biznesowego działania (Szymańska, 2010, s. 152). Ocenia się wówczas efektywność całej organizacji, potencjał strategiczny, łańcuch wartości.

Efektywność ekonomiczną można mierzyć opisując całkowite relacje między efektami a nakładami, odnosząc do siebie przyrosty efektów i przyrosty nakładów, bądź też odnosząc do siebie całkowite efekty do cząstkowych nakładów (Sierpińska, Jachna, 2004, s. 144-145). Powszechnie stosowane metody pomiaru efektywności opierają się na podejściu wskaźnikowym, parametrycznym i nieparametrycznym. Ujęcie wskaźnikowe sprowadza się do konstruowania relacji pomiędzy różnymi wielkościami. Ważne w tym przypadku jest odpowiednie oszacowanie

tych wielkości i prawidłowa interpretacja, dokonywana na podstawie porównania uzyskanych wyników z przyjętymi bazami odniesienia (Szymańska, 2009, s. 250).

W przypadku zarządzania wiekiem można zastosować analizę wskaźnikową odnoszącą się do poszczególnych obszarów/narzędzi zarządzania.

Poszukując wypadkowej powyższych rozważań przyjęto, że zarządzanie wiekiem jest istotnym wymogiem a zarazem wyróżnikiem skuteczności zarządzania w sytuacji starzejących się społeczeństw. Do pomiaru efektywności wynikającej z wprowadzenia zarządzania wiekiem należy stosować wiele różnych miar, zbliżonych do pomiaru efektywności inwestycji w kapitał ludzki czy kapitał intelektualny.

5. ZAKOŃCZENIE

Przedsiębiorstwa funkcjonujące w warunkach postępującej zmienności otoczenia muszą poszukiwać sposobów, które umożliwiłyby im trwanie i rozwój na konkurencyjnym rynku oraz osiągnięcie sukcesu. W kontekście przemian demograficznych i pogłębiającej się tendencji do starzenia się społeczeństw zarządzanie różnorodnością pokoleniową stanowi jedno z kluczowych wyzwań współczesnych organizacji. W niniejszych rozważaniach podjęto próbę połączenia problematyki zarządzania wiekiem i spojrzenia na nią jak na jedną z determinant osiągnięcia efektywności organizacyjnej. Jako cecha działań oraz odwzorowanie specyficznych zasobów zarządzanie wiekiem powinno się oceniać w kategoriach efektywności procesów. Jednocześnie w rozważaniach przyjęto pogląd, że na kategorię efektywności organizacyjnej składają się wartości zarówno ekonomiczno-finansowe jak i wartości społeczne, duchowe, moralne i ekologiczne. Określone cechy zarządzania wiekiem i korzyści wynikające z tzw. dobrych praktyk organizacji, popierają tezę, że działania wspierające heterogeniczność pracowników stanowią kryterium efektywności organizacyjnej. W obszarze tym można wskazać m.in.:

- stymulowanie do wymiany informacji i dzielenia się wiedzą w organizacji (czynnik efektywności w myśl Druckera);
- oszczędność czasu i pieniędzy związanych z realizacją zadań w wyniku odpowiednio dobranych zespołów multipokoleniowych;
- wzrost twórczości i innowacyjności rozwiązań oraz dodatni efekt synergiczny;
- zadowolenie klientów z jakości obsługi na skutek lepszego zrozumienia ich potrzeb.

6. LITERATURA

1. Armstrong M. (2000). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków: Dom Wyd. ABC.
2. Covey, S.R. (2007). 7 nawyków skutecznego działania. Poznań: Rebis.
3. Drucker P. (1995). Menedżer skuteczny. Kraków: AE Kraków.
4. Ehnert, Harry, Zink. (2014). *Sustainability and Human Resources Management. Developing sustainable business organizations*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag
5. Eurolink Age. (2000). *Ageing in Employment. A proposal for a European Code of Good Practice*. London.
6. Hilarowicz A. (2015). Koncepcja pracownika we współczesnych modelach zarządzania zasobami ludzkimi. Zeszyty Naukowe Pol. Z 79. Gliwice: Wyd. Pol. Śl.

7. Moczydłowska J.M., Kowalewski K. (2014). Nowe koncepcje zarządzania ludźmi. Warszawa: Difin.
8. Liwiński J., Sztanderska U. (2010). Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Warszawa: www.parp.gov.pl.
9. Liwiński J., Sztanderska U. (2010). Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Warszawa: <http://www.parp.gov.pl/files/74/75/76/487/494/9461.pdf>.
10. Lewicka D. (2010). Zarządzanie kapitałem ludzkim w Polskich przedsiębiorstwach. Warszawa: PWN.
11. Lipka A. (2005). W stronę kwalitologii zasobów ludzkich. Warszawa: Difin.
12. Szczupaczyński J. (1998). Anatomia zarządzania organizacją. Warszawa: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów.
13. Wiśniewski Z. (red.). (2009) Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności. Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”.



Małgorzata Szyszka

Instytut Socjologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
E-mail: mszyszka@kul.pl

Kondycja demograficzna Polski
priorytetem dla polityki rodzinnej /
*Polish demographic condition as priority
for family policy*

Abstract

The demographic situation of contemporary Poland depends on two main processes: decline in fertility and the ageing process of the society. These processes create negative consequences for all areas of social life. Therefore, there are necessary appropriate actions of family policy.

The main aim of this article is to show the statistical data connected with these processes which be the basis for discussion about family policy and its actions. The first group of actions is connected with support for polish families and parents which lead to decisions to have a child. While the second group is focused on the elderly and their needs. Only multifaceted government actions can be effective in the current demographic situation in Poland.

Keywords: polish society; demographic condition; demographic trends; decline in fertility; ageing process; family policy

1. WSTĘP

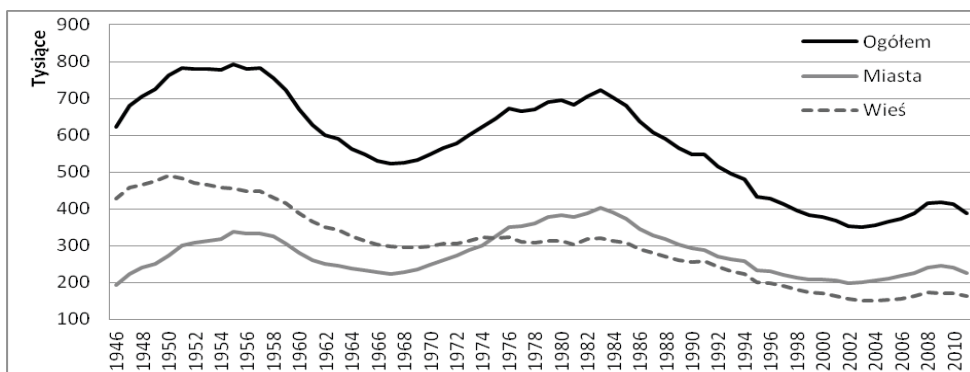
Zmiany demograficzne to zjawiska wielowymiarowe. Wymagają wieloaspektowych analiz ze względu na szereg konsekwencji, które wywołują. Niosą skutki dla jednostki, dla rodziny, rzutują niemal na wszystkie obszary funkcjonowania społeczeństwa. Z tego względu kwestie te są przedmiotem zainteresowania różnych dyscyplin naukowych (demografii, ekonomii, polityki społecznej, socjologii, psychologii, medycyny) oraz praktyków społecznych. Są również przedmiotem dyskursu społecznego ukierunkowanego na poszukiwanie rozwiązań i wypracowanie spójnych działań.

Kondycja demograficzna Polski (malejąca dzietność, tendencja coraz większego ubytku ludności oraz starzenie się ludności) stała się ponadto priorytetem dla działań rządu, głównie w obszarze polityki ludnościowej, rynku pracy, zdrowotnej i emerytalnej, ale również rodzinnej i społecznej. Celem artykułu jest obrazowanie społeczeństwa polskiego danymi statystycznymi, głównie pod kątem dwóch procesów – spadku dzietności i starzenia się społeczeństwa. Stanowią one punkt wyjścia do próby odpowiedzenia na pytania: jakie rozwiązania będą sprzyjać odnowie demograficznej Polski? Jakie działania mogą zachęcać rodziców do posiadania dzieci? Jakie wyzwania stoją przed Polską w kwestii starzenia się społeczeństwa? Jakie działania podejmować, aby starość była aktywnym i satysfakcjonującym okresem życia? Omówione zostaną zatem rozwiązania proponowane w ramach polityki rodzinnej odnośnie wparcia rodziców i rodzin z dziećmi, jak również wsparcia najstarszego pokolenia w codziennym funkcjonowaniu i aktywności społecznej. Drugi aspekt będzie potraktowany raczej w formie postulatów i rekomendacji odnośnie kształtowania polityki senioralnej, która jest jednym z kluczowych wyzwań obecnych lat.

2. OBSZARY I KIERUNKI ZMIAN DEMOGRAFICZNYCH W SPOŁECZEŃSTWIE

Najbardziej istotne dla rozwoju demograficznego zmiany dotyczą liczby urodzeń. Destabilizacja sytuacji demograficznej Polski rozpoczęła się już w latach 50. XX wieku. Od 1955 r. notuje się najpierw powolny, a potem przyspieszony spadek liczby urodzeń, będący wynikiem zarówno niekorzystnych zmian w strukturze wieku rozrodczego kobiet, jak i zasadniczych zmian w postawach i zachowaniach prokreacyjnych. Wzrost liczby urodzeń odnotowano na początku lat 80., niestety od tego momentu rozpoczął się trwający dwie dekady okres dekonjunkury demograficznej (Skrętowicz 2014: 34-35). Stan ten uległ zmianie dopiero w latach 2008-2010 na skutek wyraźnego przyrostu naturalnego ludności oraz dużego spadku ujemnego salda migracji zagranicznych (Sytuacja demograficzna Polski 2011: 26). Jednakże od 2012 r. odnotowuje się ponowny spadek ludności Polski.

Wykres 1. Urodzenia żywe w Polsce w latach 1946-2010

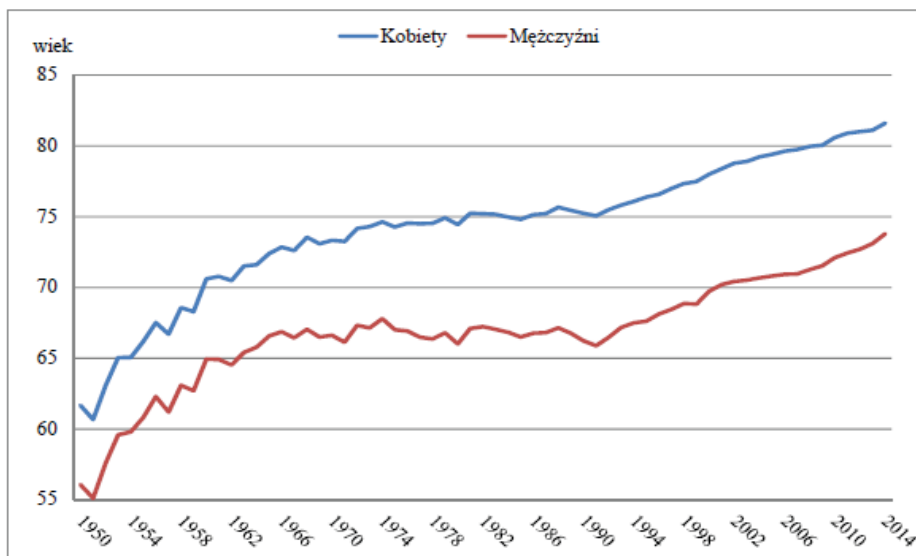


Źródło: Skrętowicz B., O przemianach rozrodczości w Polsce i ich społecznych konsekwencjach, w: Współczesna rodzina polska. Przemiany, zagrożenia i wyzwania, red. A. Jabłoński, M. Szyska, D. Gizicka, Lublin 2014, s. 35.

Niska liczba urodzeń nie gwarantuje już od ponad 20 lat prostej zastępowalności pokoleń, bowiem od 1989 r. utrzymuje się okres depresji urodzeniowej. W 2014 r. współczynnik dzietności wyniósł 1,29 (Stan i struktura ludności...2015: 137). Odnotowuje się systematyczny spadek urodzeń we wszystkich grupach wiekowych kobiet oraz przesunięcie wzorca płodności w kierunku starszych grup wieku okresu zdolności rozrodczej (z grupy wieku 20-24 lata do grupy 25-29 i 30-35 lat). Nastąpił ponadto wzrost płodności w grupie kobiet 35-39 lat oraz powyżej 40.

Zmniejszającej się liczbie ludności Polski towarzyszy równie ważny i negatywnie skutkujący proces starzenia się społeczeństwa. Starzenie się ludności oznacza zwiększanie odsetka osób starszych przy jednoczesnym zmniejszaniu odsetka dzieci. Choć Polska jest nadal postrzegana w Europie jako kraj demograficznie młody, od początku lat 90. XX wieku przeciętny mieszkaniec Polski postarzał się o prawie 7 lat (Sytuacja demograficzna osób starszych...2014: 2). Średnie trwanie życia kobiet wynosi obecnie 80,98, zaś mężczyzn - 72,71 (wykres 2).

Wykres 2. Przeciętne trwanie życia w latach 1950-2014



Źródło: Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2014r., GUS, Warszawa 2015, s. 146.

Wydłużanie trwania życia oraz malejące współczynniki dzietności wskazują również na zmiany liczebności w obrębie poszczególnych grup wiekowych (tab. nr 1). W okresie minionych 25 lat istotnie zmniejszyła się liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat (o 3,5 mln) oraz odsetek w populacji Polski (o 10 punktów proc.). W tym samym czasie sukcesywnie zwiększała się liczba osób w wieku 65 lat i więcej (o prawie 2 mln). W 1990 r. udział osób starszych w ogólnej populacji wynosił ponad 10,2%, a w końcu 2014 r. zwiększył się o połowę do 15,3%. Obecnie liczba osób w starszym wieku jest o 110 tys. większa niż liczba dzieci. Na przestrzeni lat 1990-2014 sukcesywnie zmniejszała się liczba (o ponad 4 mln) i odsetek (o 11 punktów proc.) ludności w wieku przedprodukcyjnym. W końcu 2014 r. ludności

w wieku przedprodukcyjnym było ponad 6,9 mln, a udział w ogólnej populacji wyniósł 18,0%, natomiast w 1990 r. - 29%. Zmniejsza się także liczba i udział ludności w wieku produkcyjnym. W 2014 r. ich liczba wyniosła 24,2 mln i była mniejsza o ok. 192 tys. w porównaniu z 2013 r., w tym o 116 tys. mniej w wieku niemobilnym. W ostatnich latach obserwowany jest także dalszy wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym. W końcu 2014 r. grupa ta liczyła ponad 7,3 mln osób, a jej udział w ogólnej populacji wyniósł 19,0% (Stan i struktura ludności...2015: 148-150).

Tab. nr 1. Ludność według wybranych grup wieku w latach 1990-2014

Grupy wieku ^a	Lata					Lata				
	1990	2000	2010	2013	2014	1990	2000	2010	2013	2014
	w tysiącach					w odsetkach				
Ludność ogółem	38073	38254	38530	38496	38479	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Biologiczne grupy wieku										
0-14 lat	9294	7294	5856	5771	5764	24,4	19,1	15,2	15,0	15,0
15-64 lata	24892	26234	27484	27052	26840	65,4	68,5	71,3	70,3	69,7
65 lat i więcej	3887	4726	5190	5673	5874	10,2	12,4	13,5	14,7	15,3
Ekonomiczne grupy wieku										
Przedprodukcyjny	11043	9333	7243	6995	6943	29,0	24,4	18,8	18,2	18,0
Produkcyjny	22146	23261	24831	24422	24230	58,2	60,8	64,4	63,4	63,0
mobilny	15255	15218	15424	15338	15262	40,1	39,8	40,0	39,8	39,7
niemobilny	6890	8043	9407	9084	8968	18,1	21,0	24,4	23,6	23,3
Poprodukcyjny	4884	5660	6456	7078	7305	12,8	14,8	16,8	18,4	19,0

a Wiek – przedprodukcyjny: 0-17 lat; produkcyjny: 18-59 – kobiety i 18-64 lata – mężczyźni; w tym mobilny: 18-44 lata i niemobilny: 45-59 – kobiety i 45-64 lata – mężczyźni; poprodukcyjny: 60 lat i więcej – kobiety i 65 lat i więcej – mężczyźni.

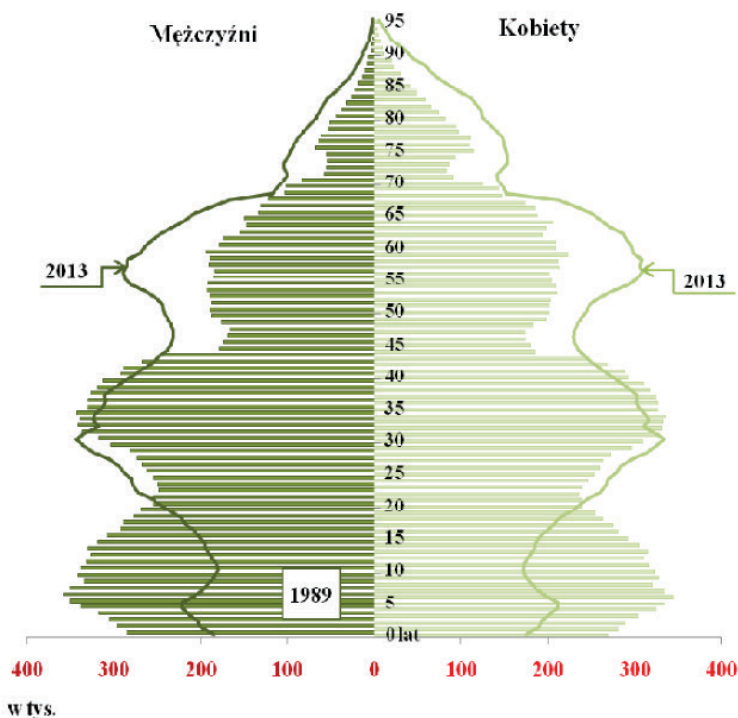
Źródło: Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2014r., GUS, Warszawa 2015, s. 149.

Przytoczone dane wskazują, że coraz bardziej istotne stają się relacje między poszczególnymi grupami wieku ekonomicznego ludności, co obrazuje współczynnik obciążenia demograficznego. Łącznie biorąc, obciążenie ludności w wieku produkcyjnym populacją w wieku nieprodukcyjnym zmniejszyło się z 60,6% w 2002 r. do 57,1% 2013 r. W roku 2002 na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 36,4 osób w wieku przedprodukcyjnym, zaś w połowie 2013 r. wskaźnik ten obniżył się do 28,7 osób. Jednakże w przypadku obciążenia ludności produkcyjnej ludnością poprodukcyjną, to odpowiednie wskaźniki w tych samych latach wzrosły z 24,2 do 28,4 osób (Sytuacja demograficzna Polski 2013: 49).

Szybkie w ostatnich kilkunastu latach tempo wzrostu liczby ludności w wieku 65 lat i więcej, a także stałe zwiększanie się jej udziału względnego w całej populacji, świadczy o nasilaniu się procesu starzenia demograficznego ludności w Polsce (wykres 3). Miarą tego procesu jest relacja między liczbą dzieci a liczbą ludzi starszych. Wskazuje ona, ilu ludzi w wieku 65 lat i więcej przypada na 1000 dzieci będących w wieku 0-14 lat. W 2002 r. wskaźnik ten wyniósł 718,3, a w połowie 2013

jego wartość była już wyraźnie wyższa i wynosiła 963,7. Tym samym, znacznie pogorszyły się relacje międzypokoleniowe między dziadkami i wnukami, babciami i wnuczkami. Nie tylko rośnie liczba ludności w wieku 65 lat i więcej, ale także dokonują się istotne zmiany w jej strukturze wieku. Dane wskazują, że stały wzrost populacji w wieku 65 lat i więcej w latach 2002-2013 był spowodowany głównie powiększaniem się liczebności osób w wieku 80 lat i więcej, czyli populacji w sędziwym wieku (Sytuacja demograficzna Polski 2013: 39-40).

Wykres 3. Ludność według płci i wieku w latach 1989 i 2013 (piramida wieku)



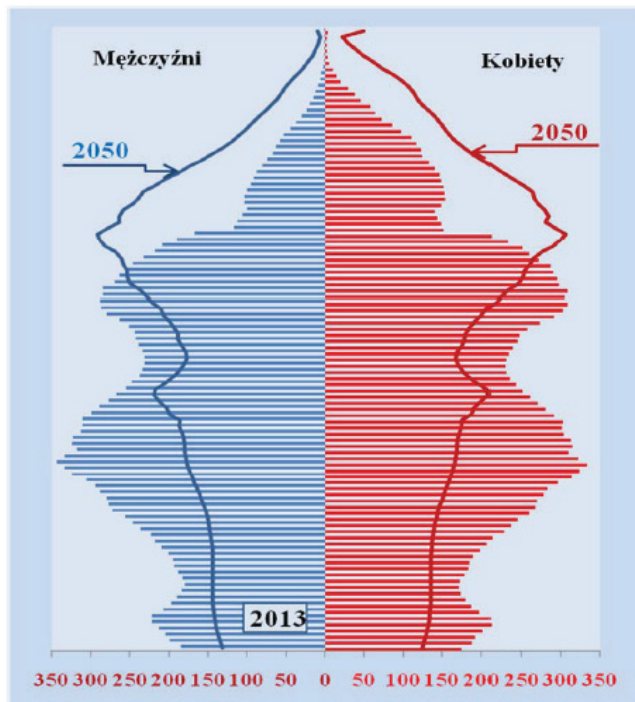
Źródło: Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014, s. 2.

Sytuacja demograficzna Polski w najbliższych dziesięcioleciach nie ulegnie poprawie, a w zasadzie nastąpi dalsza destabilizacja. Zgodnie z najnowszą prognozą ludności na lata 2014-2050 w Polsce będzie następował systematyczny spadek liczby ludności w całym prognozowanym okresie. Z 38,5 mln osób w 2013 r. liczba ludności Polski spadnie do 36,5 mln w 2035 r., a w 2050 r. do niespełna 34 mln. Oznacza to, że w końcu horyzontu prognozy liczba ludności Polski będzie - w porównaniu z 2013 r. - mniejsza o 12% (o 4,5 mln osób) (Stan i struktura ludności...2015: 152).

Pogłębią się także zmiany w strukturze ludności (wykres 4). W 2050 r. liczba dzieci w wieku 0-14 lat wyniesie 4,1 mln, a więc tylko 71% tej populacji z roku bazowego prognozy, zmniejszy się również o 8,3 mln osób liczba dorosłych (15-64 lata). Znajdzie to odzwierciedlenie w systematycznym zwiększaniu się liczby oraz od-

setka ludności starszej. W 2013 r. ludność w wieku 65 lat i więcej stanowiła niecałe 15% populacji (5,7 mln osób), a w 2050 r. odsetek ten wzrośnie do blisko 33% (11,1 mln), z kolei udział osób w wieku 80 lat i więcej lat w ogólnej liczbie ludności zwiększy się w prognozowanym okresie z obecnych 4% (1,5 mln osób) do ponad 10%, (3,5 mln osób). W rezultacie przewidywanych zmian w procesach demograficznych zmaleje odsetek ludności w młodszych grupach wieku, a zwiększy się udział ludności starszej (Stan i struktura ludności...2015: 153-154).

Wykres 4. Piramida wieku ludności (w tys.): 2013 r. - dane rzeczywiste; 2050 r. - prognoza



Źródło: Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2014r., GUS, Warszawa 2015, s. 154.

Proces starzenia się populacji będzie miał niewątpliwie daleko idące konsekwencje, zwłaszcza dla rynku pracy. W końcu 2013 r. liczba ludności w wieku produkcyjnym wynosiła 24,7 mln osób i stanowiła około 64% całej populacji, w 2050 r. (uwzględniając podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn) będzie liczyła około 19 mln, czyli 56% populacji. W tym samym czasie liczba ludności w wieku nieprodukcyjnym wzrośnie z 7 mln do prawie 10 mln. Oznacza to znaczny wzrost obciążenia demograficznego. Podczas, gdy w 2013 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 29 osób w wieku poprodukcyjnym, w 2050 roku będą to 52 osoby (Stan i struktura ludności...2015: 155).

Wzrost populacji osób starszych będzie generować zmiany również w innych dziedzinach życia społecznego - systemie zdrowia, opieki, mieszkalnictwie, pomocy społecznej, a także finansach publicznych. Będzie wymagać zatem zdefiniowania

celów i założeń polityki senioralnej w kontekście wsparcia osób starszych w ich codziennym funkcjonowaniu.

3. ZWIĘKSZANIE DZIETNOŚCI – DZIAŁANIA W RAMACH POLITYKI RODZINNEJ

Choć Polacy deklarują chęć posiadania dzieci, realizacja planów prokreacyjnych jest najczęściej rozbieżna z zakładanymi. Wspomniane już odsuwanie decyzji prokreacyjnych w czasie i opóźnienie momentu urodzenia pierwszego dziecka skutkuje niższym prawdopodobieństwem urodzenia kolejnych dzieci. Tym samym zmniejsza się liczba trzecich i dalszych dzieci w rodzinie, co nie przyczynia się do zwiększenia potencjału demograficznego społeczeństwa. Przyczyny nie decydująca się na większą liczbę dzieci mają wieloaspektowe źródła. Pierwsza grupa przyczyn tkwi w sytuacji ekonomiczno-gospodarczej kraju. Trudna sytuacja na rynku pracy, wysoki poziom bezrobocia kobiet, obawa przed utratą pracy, brak mieszkań, niskie dochody nie sprzyjają podejmowaniu decyzji prokreacyjnych. Druga grupa czynników wiąże się z nowymi wzorcami i oczekiwaniami młodych osób, zwłaszcza kobiet. Chęć samorealizacji, uzyskanie wykształcenia, osiągnięcie satysfakcjonującej pozycji zawodowej i niezależności finansowej, wymagające środowisko pracy (bycie dyspozycyjnym i wielozadaniowym), indywidualizacja i prywatyzacja życia rodzinnego, swoboda zachowań seksualnych, sposób ujmowania dziecka (jego „jakość”), zmiany w pełnieniu ról społecznych w kierunku partnerstwa, opóźnianie opuszczania domu rodzinnego przez dorosłe już dzieci (tzw.gniazdownicy, Szlendak 2010: 180-183), duża mobilność młodych ludzi to trendy, które warunkują podejście do rodziny i posiadania dzieci. Sama rodzina zresztą też ulega przemianom. Deinstytucjonalizacja rodziny (Kwak 2012: 39-60), nowe jej formy, zwiększająca się liczba singli i związków nieformalnych oraz wzrastająca akceptacja społeczna dla alternatywnych form życia małżeńsko-rodzinnego również przyczyniają się do odraczania decyzji o dziecku lub rezygnacji z jego posiadania.

Powyższe czynniki (strukturalno-świadomościowe, które B. Skrętowicz wiąże z procesami modernizacji (Skrętowicz 2014: 53)) decydują więc o potencjale demograficznym społeczeństwa polskiego i stanowią wyzwanie dla rządu, aby odpowiednimi działaniami przyczyniał się do odwrócenia niekorzystnych tendencji. Obszarem działania w tym aspekcie jest polityka rodzinna. Jej celem jest zachęcanie Polaków do decydowania się na rodzenie dzieci, zwłaszcza drugich i kolejnych (a więc podwyższenie współczynnika dzietności). Owo zachęcanie wiąże się ze wspieraniem zakładania nowych rodzin, ze wspieraniem rodzin już funkcjonujących, a także z ułatwieniami odnośnie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Wbrew obiegowym opiniom kluczem do zwiększania dzietności nie są świadczenia pieniężne. Mogą być one tylko częściowo skuteczne, ponieważ „zależność między sytuacją materialną a postawami prokreacyjnymi jest złożona. Wysokość dochodów oddziałuje na skłonność do posiadania większej liczby dzieci, ale nie wpływa na postawy osób bezdzietnych” (Postawy prokreacyjne Polaków 2010: 6). Bardziej oczekiwane są rozwiązania związane z koncepcją *work-life balance* oraz *flexicurity*. Nie tylko bezpieczeństwo socjalne bowiem, ale sprzyjanie

pracownikom ma kluczowe znaczenie dla podejmowania decyzji matrymonialnych i prokreacyjnych, zwłaszcza przez młode osoby.

W ramach świadczeń rodzinnych funkcjonują zarówno świadczenia finansowe, jak i te związane z organizacją opieki nad dzieckiem. Do pierwszej grupy należą zasiłki rodzinne oraz dodatki: z tytułu urodzenia dziecka (tzw. becikowe), opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, samotnego wychowywania dziecka, wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej, kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego, rozpoczęcia roku szkolnego oraz podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania. Rodzicom przysługuje ponadto urlop przeznaczony na opiekę nad dzieckiem w wymiarze 52 tygodni do wykorzystania przez oboje rodziców (w przypadku porodu mnogiego nawet do 71 tygodni w zależności od liczby dzieci). Urlop ten obejmuje 20-tygodniowy urlop macierzyński, w tym 14 tygodni zarezerwowanych tylko dla matki, 6-tygodniowy urlop dodatkowy i 26-tygodniowy urlop rodzicielski. Ojcom przysługują ponadto 2 tygodnie urlopu tzw. ojcowskiego.

Druga grupa instrumentów polityki rodzinnej ukierunkowana jest na wspomaganie rodziców w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Tzw. ustawa żłobkowa (Ustawa o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 z dnia 4 lutego 2011 r.) ułatwiła organizowanie opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech w formie żłobka lub klubu dziecięcego oraz zatrudnienie dziennego opiekuna lub niani. Obniżono również opłaty za pobyt dziecka w placówce, zmniejszono odpłatność za drugie i trzecie dziecko uczęszczające do przedszkola, zaś za zajęcia dodatkowe nie są pobierane opłaty. Rozpoczęto ponadto realizację programu „Maluch na uczelni”, którego głównym celem jest wsparcie studentów i pracowników uczelni wyższych w opiece nad dziećmi. Szkoły wyższe mogą starać się o dofinansowanie na utworzenie nowych miejsc opieki nad dziećmi lub na prowadzenie już istniejących. W 2013 r. wprowadzono elastyczny (ruchomy) czas pracy (Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych z dnia 12 lipca 2013 r.). Oznacza on zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, ułatwiające dostosowanie czasu pracy rodziców do godzin pracy żłobków czy przedszkoli.

Wsparciem rodziców w ramach polityki rodzinnej jest także system podatkowy. Sami rodzice wskazują, że możliwość odliczenia ulgi podatkowej jest rodzajem rekompensaty za wychowanie dzieci. Priorytetowo traktowane są rodziny wielodzietne, ponieważ one mogą odliczyć największą kwotę, dodatkowo bez względu na wysokość uzyskanego dochodu (osoby wychowujące jedno dziecko obowiązują limit dochodu - roczne dochody małżonków nie mogą przekroczyć 112 tys. zł, zaś samotnego rodzica – 56 tys. zł) (rodzina.gov.pl). Rodzajem wsparcia finansowego jest Karta Dużej Rodziny. To system zniżek dla rodzin 3+, dzięki którym mogą one w większym stopniu korzystać z oferty kulturalno-transportowej (oferta ta ulega systematycznemu rozszerzaniu).

Ułatwieniem do podejmowania decyzji prokreacyjnych może być również możliwość uzyskania własnego mieszkania, od stycznia 2014 r. jest bowiem realizowany program „Mieszkanie dla młodych”. Pomoc państwa polega na dofinansowaniu

wkładu własnego. Rodziny, w których pojawi się trzecie dziecko własne lub przysposobione, mogą dodatkowo dostać pomoc na wcześniejszą spłatę części kapitału kredytu. Ponadto osoby, które rozpoczną budowę pierwszego własnego mieszkania (lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego) mogą na nowych zasadach skorzystać z tzw. częściowego zwrotu VAT na materiały budowlane (rodzina.gov.pl).

Z badań wynika, że proponowane rodzaje wspierania rodziców odpowiadają ich oczekiwaniom. Za najbardziej zachęcające młodych ludzi do posiadania dzieci Polacy uważają właśnie roczne urlopy rodzicielskie (49% wskazań), ulgi dla osób wychowujących dzieci (46%), pomoc w uzyskaniu własnego mieszkania (44%), zmniejszeniu kosztów opieki przedszkolnej (25%) czy też stworzenie rodzicom małych dzieci możliwości elastycznego czasu pracy (17%) (Polityka prorodzinna - oceny i postulaty, 2013: 4). Wydaje się zatem, że kierunek proponowanego wsparcia rodziców jest właściwy, choć skuteczność powyższych działań, pod kątem zwiększenia dzietności, będzie można ocenić dopiero za co najmniej kilka lat.

4. STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTWA JAKO ZADANIE I WYZWANIE

Kwestia starości i starzenia się, choć jest istotna, została podjęta stosunkowo niedawno. W zasadzie dopiero od lat 90. XX wieku zaczęto w Europie dostrzegać problemy ludzi starych. Zaowocowało to ogłoszeniem przez ONZ roku 1999 Rokiem Seniora. W Polsce również podejście do starości wiązało się głównie z wynikającymi z niej trudnościami (choroby, niedołężność, konieczność opieki, wycofywanie się z aktywności zawodowej i życia społecznego), a nie ujmowano jej jako procesu czy wyzwania. Sami Polacy zresztą nie myślą o swojej starości. Z badań CBOS wynika, iż niemal jedna czwarta nie zastanawiała się w ogóle nad swoją starością, a ponad jedna trzecia stosunkowo rzadko, spośród ponad 70% myślących o starości (Polacy o starości 1999: 2; Polacy wobec własnej starości 2012: 3). Co więcej, dla zdecydowanej większości Polaków okres starości wiąże się z różnego rodzaju obawami (przed utratą pamięci, utratą samodzielności i bycia ciężarem dla innych, przed samotnością czy złymi warunkami życia). Jedynie nieliczni nie odczuwają lęku przed tym okresem życia (6%) (Polacy wobec własnej starości 2012: 6-7). Dane te odzwierciedlają generalny stosunek i podejście do starości – głównie w kontekście obaw, a nie pozytywnego myślenia. Okazuje się ponadto, że przekonanie, iż polskie społeczeństwo się starzeje nie jest wcale powszechne - wyraża je co drugi ankietowany (Społeczna solidarność z osobami w starszym wieku 2012: 2).

Obraz ten jest niewątpliwie wynikiem braku obiektywnej, rzeczowej i wielowątkowej debaty społecznej na temat starzenia się i starości. Jak podkreśla P. Błędowski, współczesne społeczeństwo nie jest przygotowane do starości, a sama starość jest postrzegana jako zagrożenie. A przecież starość nie jest pojęciem homogenicznym, jest zróżnicowana. Brakuje spojrzenia na starość jako na etap rozwoju i życia człowieka, który powinien być traktowany jako wyzwanie. Podkreśla konieczność inwestycji w politykę starości, bo są to inwestycje, których dokonujemy dla nas

samych. Bo „żyć długo chcą wszyscy, ale nikt nie chce być stary” (Błądowski 2014: 124-126).

Dlatego też Polska stoi przed koniecznością zmiany ujmowania starości oraz wieloaspektowego traktowania procesu starzenia się społeczeństwa. W obszarze polityki rodzinnej, wśród problemów klarują się dwa główne - organizowanie opieki i aktywizacja osób starszych.

Szczególnie istotną kwestią jest sprawowanie opieki nad osobami starszymi. Badania wskazują, że rodziny w Polsce bardzo rzadko korzystają z zewnętrznych form opieki nad członkami rodziny, a model opieki opiera się głównie na opiece nieformalnej świadczonej przez członków rodziny i krewnych (familizacja opieki). Jednakże, jak podkreśla J. Hrynkiewicz, w Polsce zmniejsza się potencjał opiekuńczy rodziny - stają się one mniej liczne, kontakty są mniej intensywne, następuje osłabienie więzi krewniaczych, zmniejsza się liczba rodzin wielodzietnych, w wyniku emigracji zarobkowej zanikają kręgi rodzinne (Hrynkiewicz 2014: 68). W takich sytuacjach opieka powierzana jest nieformalnym opiekunom, którzy w lokalnej polityce społecznej są „podmiotami niewidocznymi”. Działają na pograniczu systemu komercyjnego i nieformalnego, wykorzystując ofertę publiczną, której koszt uzyskania jest wysoki, a jakość świadczonej usługi jest oceniana jako niska (Racław 2011). Dlatego też istotne jest, aby rodziny otrzymywały wsparcie w organizowaniu opieki nad osobami starszymi. Kurczenie się potencjału opiekuńczego wskazuje bowiem, że rodzinna opieka będzie coraz częściej zastępowana opieką instytucjonalną. Jest to kluczowe wyzwanie dla polityki rodzinnej – pomoc rodzinom osób starszych i niesamodzielnych poprzez rozwój usług opiekuńczych. J. Hrynkiewicz postuluje, aby stworzyć możliwość korzystania z urlopu opiekuńczego oraz świadczenia związanego z opieką nad seniorem w celu rekompensaty utraconego dochodu z pracy (analogicznie jak w przypadku opieki nad dzieckiem). Podkreśla, że najlepszą przestrzeń organizowania pomocy stanowi środowisko lokalne, zaś podstawą organizowania wsparcia są zasady nie ingerowania w styl życia osób starszych oraz akceptacja wszystkich składowych przyjaznej dla człowieka starszego przestrzeni życiowej (Hrynkiewicz 2014: 101, 105).

Postulat ten wpisuje się w oczekiwania Polaków. Prawie dwie trzecie (64%) chciałoby mieszkać we własnym mieszkaniu korzystając z doraźnej pomocy bliskich (rodziny, przyjaciół, sąsiadów). Co siódmemu ankietowanemu (15%) odpowiadałoby zamieszkanie razem z dziećmi, wnukami lub dalszą rodziną. Mniej więcej co dziesiąty respondent chciałby mieszkać we własnym mieszkaniu korzystając z odpłatnej stałej pomocy (8%) bądź z bezpłatnej opieki, np. pomocy społecznej czy wolontariuszy (3%) (Polacy wobec własnej starości 2012” 7-8). Pojawia się jednakże pewien dysonans - z jednej strony oczekiwanie opieki ze strony rodziny (co zapewne wynika z dotychczasowych wzorców i przekonania, że dzieci powinny się zająć starymi rodzicami), z drugiej zaś malejące możliwości opiekuńcze rodziny. Konieczność organizacji opieki instytucjonalnej wymagać więc będzie również zmiany w świadomości Polaków.

Generalnie, wszelkie działania sprowadzają się do zagwarantowania zdrowego, godnego, bezpiecznego i aktywnego życia seniorów (Witkowski 2014: 99). Współcześnie akcentuje się zwłaszcza kwestię aktywizacji społecznej najstarszego pokolenia (odrębną kwestią jest aktywność zawodowa). Jest ona o tyle ważna, gdyż „w istotny sposób łączy się z potrzebami osobistego rozwoju, poczucia własnej wartości, przynależności, realizowania planów życiowych, dostosowywania do zmieniających się warunków otoczenia, oczekiwań społecznych, a także własnych możliwości” (Halicka 2004: 36). Do najważniejszych form aktywności społecznej seniorów należy zaangażowanie w sprawy lokalnej społeczności (wolontariat, współpraca z organami samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe) oraz w działania różnych organizacji (hobbystycznych czy religijnych). Jednakże aktywność formalna seniorów w organizacjach pozarządowych kształtuje się na niskim poziomie (ok. 15%), zwłaszcza w porównaniu do innych krajów europejskich. Częściej aktywność tą podejmują kobiety, które realizują swoje potrzeby edukacyjne i kulturalne. Warunkiem uczestnictwa jest oczywiście stan zdrowia, poziom sprawności oraz poziom wykształcenia. Jak wskazują autorzy *Diagnozy Społecznej 2013*, za ważną z punktu widzenia osoby starszej należy uznać aktywność nieformalną na rzecz rodziny i najbliższego środowiska, ponieważ zwiększa ona na zasadzie wzajemności otrzymanie pomocy ze strony najbliższych i sąsiadów, a tym samym zwiększa poczucie bezpieczeństwa seniora. Aktywność sformalizowana jest natomiast źródłem satysfakcji wynikających z udziału w działaniach wspólnoty i kształtowania warunków funkcjonowania lokalnej społeczności (Czapliński, Błędowski 2014: 65-71).

Szczególny rodzaj pozytywnych efektów niesie uczestnictwo w Uniwersytetach Trzeciego Wieku. Osoby starsze mają tam możliwość nabycia nowych umiejętności, bycia aktywnymi, a także zintegrowanymi ze społeczeństwem. UTW zapobiegają tym samym marginalizacji i wykluczeniu osób starszych. Najczęstsze powody podjęcia nauki przez osoby starsze to chęć poszerzenia wiedzy, rozwój zainteresowań, zrozumienie nowoczesnego świata, bycie na bieżąco ze zmianami, dążenie do pozostania aktywnym i twórczym (Szatur-Jaworska 2000: 15). UTW oprócz działalności edukacyjnej prowadzą również działania społeczne polegające na angażowaniu seniorów na rzecz innych osób lub społeczności lokalnej (wolontariat). Są często animatorami życia kulturalnego (organizują koncerty, wystawy, pikniki, itp.). Obecnie działa w Polsce ok. 450 Uniwersytetów, mających ok. 90 tys. słuchaczy.

Podkreślanie znaczenia dla społeczeństwa najstarszego pokolenia jest bardzo ważne, zmieniała się bowiem pozycja osób starszych i w rodzinie, i w społeczeństwie. W rodzinie tradycyjnej osoba sędziwa cieszyła się uznaniem i autorytetem, a w środowisku lokalnym funkcjonowała jako mędrzec. W rodzinie małej (nuklearnej) osoba starsza jest nieodzownym organizatorem opieki nad dzieckiem, zaś w społeczeństwie zepchnięta jest na margines i przez młodsze pokolenie lekceważąco uznawana za „nienadążającą za zmianami”. Współcześnie trzeba wzmacniać pozycję i rolę seniorów, zapobiegać ich wykluczeniu, pomagać w funkcjonowaniu w świecie nowoczesnych technologii i uświadamiać ich wartość, zarówno im samym, jak i całemu społeczeństwu. Jest to niewątpliwie wyzwanie w kontekście sta-

rzejącej się populacji i konieczności zmiany polityki, a w zasadzie konieczności jej zdefiniowania. J. Czapiński i P. Błędowski postulują kształtowanie polityki senioralnej państwa w trzech różnych perspektywach: indywidualnej (polityka wobec ludzi starszych), fazy życia (polityka wobec starości) oraz trwającego procesu (polityka wobec starzenia się ludności) (Czapiński, Błędowski 2014: 92). Ujmowałaby ona inne szczegółowe polityki, w tym politykę rodzinną.

Do najważniejszych kwestii, mających wpływ na poziom i jakość życia seniorów, a które powinny zostać uwzględnione w programach na rzecz osób starszych, należą:

- zapewnienie bezpiecznej starości;
- stworzenie odpowiednich warunków do pełnego i efektywnego uczestnictwa w życiu społeczeństwa oraz likwidacja wszelkich form dyskryminacji ze względu na wiek (przeciwdziałanie ageizmowi);
- zapewnienie możliwości indywidualnego rozwoju i samorealizacji;
- stworzenie systemów opieki zdrowotnej i pomocy osobom starszym, rozwijanie profilaktyki zdrowotnej i instytucjonalnej opieki;
- zapewnienie godnego poziomu życia, stymulacja aktywności zawodowej;
- podkreślanie solidarności międzypokoleniowej;
- aktywizacja społeczna osób starszych i wykorzystanie ich potencjału (kapitału społecznego);
- rozwijanie współpracy między administracją publiczną, organizacjami pozarządowymi i sektorem prywatnym;
- zmiana podejścia do starości oraz stosunku społeczeństwa do osób starszych (Przybyłka 2010: 126; Szukalski 2012: 57-58; Kryńska 2013: 267-280).

5. ZAKOŃCZENIE

Trwający proces starzenia się ludności Polski będący wynikiem wydłużania się trwania życia i pogłębiany niskim poziomem dzietności jest obecnie jednym z najważniejszych zadań dla polskiego rządu. Zmiany demograficzne pogłębiają się, a prognoza demograficzna wskazuje na ryzyka dla niemal wszystkich dziedzin życia społecznego. Sukcesywnie zwiększająca się grupa osób starszych w strukturze społeczeństwa oraz specyficzne dla niej problemy i oczekiwania wymuszają działania polityki rodzinnej. Obszar i zakres owych działań związany jest głównie ze wsparciem seniorów, organizacją opieki oraz aktywizacją społeczną najstarszego pokolenia. Jednocześnie, „klasyczny” cel polityki rodzinnej - promowanie dzietności i wpieranie rodziców w podejmowaniu decyzji prokreacyjnych, jest nadal priorytetowy. Taka dwutorowość zadań wydaje się być właściwym kierunkiem działań w odniesieniu do aktualnej sytuacji demograficznej Polski.

Nie mniej istotne jest przewartościowanie stosunku społeczeństwa do starości i seniorów. Społeczeństwo polskie XXI wieku to społeczeństwo z rosnącą populacją osób starszych, zatem kreowanie pozytywnych postaw wobec starości służyć będzie solidarności międzypokoleniowej i uznania „wartości wieku” za potencjał konieczny do wykorzystania.

LITERATURA:

1. Błędowski P., Debata panelowa, w: Przemiany ludnościowe w Polsce. Przyszłość demograficzna, Konferencja Jubileuszowa Rządowej Rady Ludnościowej, red. Z. Strzelecki, E. Kowalczyk, Warszawa 2014.
2. Czapiński J., Błędowski P., Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013, Warszawa 2014.
3. Halicka M., Satysfakcja życiowa ludzi starych, Białystok 2004.
4. Hrynkiewicz J. Tworzenie warunków sprzyjających integracji w starzejącym się społeczeństwie, w: Rekomendacje Rządowej Rady Ludnościowej w zakresie polityki ludnościowej Polski, Warszawa 2014.
5. Kwak A., Od i do małżeństwa i rodziny: „czas” rodziny - „czas” jednostki, w: Wielość spojrzeń na małżeństwo i rodzinę, red. A. Kwak, M. Bieńko, Warszawa 2012.
6. Kryńska E., Rekomendacje dla Polski wynikające z rozwiązań systemowych stosowanych w krajach Unii Europejskiej, w: Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy, red. E. Kryńska, P. Szukalski, Łódź 2013.
7. Polacy o starości, Komunikat CBOS, Warszawa 1999.
8. Polacy wobec własnej starości, Komunikat CBOS, Warszawa 2012.
9. Polityka prorodzinna -oceny i postulaty, Komunikat CBOS, Warszawa 2013.
10. Postawy prokreacyjne Polaków, Komunikat CBOS, Warszawa 2010.
11. Przybyłka A., Poziom i jakość życia osób starszych z perspektywy wybranych działań polityki społecznej, w: Jakość życia seniorów w XXI wieku z perspektywy polityki społecznej, red. D. Kałuża, P. Szukalski, Łódź 2010.
12. Raclaw M., Społeczności lokalne wobec osób starszych, Warszawa 2011.
13. rodzina.gov.pl
14. Skrętowicz B., O przemianach rozrodczości w Polsce i ich społecznych konsekwencjach, w: Współczesna rodzina polska. Przemiany, zagrożenia i wyzwania, red. A. Jabłoński, M. Szyszka, D. Gizicka, Lublin 2014.
15. Społeczna solidarność z osobami w starszym wieku, Komunikat CBOS, Warszawa 2012.
16. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2014 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.
17. Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2010-2011, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2011.
18. Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2012-2013, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2013.
19. Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.
20. Szatur-Jaworska B., Ludzie starzy i starość w polityce społecznej, Warszawa 2000.
21. Szlendak T., Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie, Warszawa 2010.
22. Szukalski P. Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych, Łódź 2012.
23. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2011 r. nr 45, poz. 235).
24. Ustawa z dnia 28 maja 2013r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r., poz. 675).
25. Ustawa z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U. z 2013 r., nr 1028).
26. Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 896).
27. Witkowski J., Debata panelowa, w: Przemiany ludnościowe w Polsce. Przyszłość demograficzna, Konferencja Jubileuszowa Rządowej Rady Ludnościowej, red. Z. Strzelecki, E. Kowalczyk, Warszawa 2014.



Mateusz Paliga

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach

E-mail: mateusz.paliga@gmail.com

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.smorczevska@us.edu.pl

Dominik Adamek

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach

E-mail: dominik.adamek@us.edu.pl

Wiek jako przesłanka zachowań
wspierających efektywność organizacji
*/ Age as a condition of behaviors that increase
organizational effectiveness*

Abstract

Focus on achieving better results requires the participation of employees in an effort to objectives and involvement in the search for innovation and develop adaptability (Chwalibóg 2013). The aim of the research is to present how age differentiate the level of organizational citizenship behaviors and behaviors based on the regulation of impact and deinfluentionization. Results of statistical analysis confirmed the differences of the level of organizational citizenship behaviors and behaviors based on the regulation of impact and deinfluentionization among employees in various age. Conducted analysis might be helpful for further research on the importance of social factors for the growth of the organization's efficiency.

Keywords: age; organizational citizenship behaviors; influence regulation; deinfluentionization

Badanie jest częścią międzynarodowego projektu zatytułowanego “Job characteristics and human resource practices as antecedents of sustainable well-being at work at different career stages” (Charakterystyka pracy i praktyk kadrowych jako przesłanki zrównoważonego dobrostanu w pracy na różnych etapach kariery), dotowanego przez Ministerstwo Gospodarki i Konkurencyjności Hiszpanii, koordynowane przez prof. José María Peiró z Wydziału Psychologii Uniwersytetu w Walencji.

1. WSTĘP

Kwestie związane z wiekiem są w ostatnich latach szeroko dyskutowanym tematem w obrębie różnorodnych dyscyplin naukowych. Dane demograficzne bezstronnie dowodzą ważności tej problematyki. Z doniesień unijnego urzędu statystycznego Eurostat wiemy, że mediana wieku w Europie wzrosła z 35,7 lat w 1992 roku do 41,9 w styczniu 2013 roku. Szacuje się, że w latach 1990-2050 ludność Unii Europejskiej w wieku powyżej 65 lat wzrośnie dwukrotnie (Eurostat; Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 05.03.2014 : 10). Starzenie się ludności stanowi zarazem szansę i wyzwanie, ma ono bowiem daleko idący wpływ na europejskie społeczeństwo, kulturę i gospodarkę. Skutkuje ono przede wszystkim pozostawaniem pracowników na rynku pracy przed dłuższy niż dotychczas okres czasu, ale także faktem, iż w tym samym czasie będzie współżyło i współpracowało ze sobą kilka pokoleń. Stąd nie do przecenienia jest fakt prowadzenia badań podstawowych i aplikacyjnych w obszarze pracy z uwzględnieniem zmiennej, jaką jest wiek.

Niniejsze badanie w szerokim ujęciu dotyczy jakościowych miar produktywności pracowników i ich uwarunkowań związanych z wiekiem. Natomiast w węższym – odnosi się do zachowań podejmowanych racjonalnie przez osoby w różnym wieku ze względu na cenione wartości, które w konsekwencji wspierają osiąganą efektywność. Inspiracją do badań były zawarte w literaturze opisy poszukiwań subtelnych miar efektywności, czyli takich zachowań, „jakie [kierownicy] (...) chcieliby, aby (...) pracownicy robili częściej, ale do których nie mogą ich zmusić, oraz nie mogą gwarantować im wynagrodzenia, bądź nagrody, poza własną wdzięcznością” (*thum. własne* na podst. Organ, Podsakoff i MacKenzie 2006). Do tej pory nie analizowano różnic w zakresie zachowań obywatelskich oraz zachowań opartych na regulacji wpływu i deinfluentyzacji u pracowników w różnym wieku w Polsce. W związku z tym uzasadnione wydaje się podjęcie badań w tym zakresie.

2. ORGANIZACYJNE ZACHOWANIA OBYWATELSKIE ORAZ ZACHOWANIA OPARTE O REGULACJĘ WPŁYWU I DEINFLUENTYZACJI JAKO DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ

Zachowania obywatelskie definiowane są jako “indywidualne zachowania podejmowane dobrowolnie, niebędące w sposób bezpośredni lub wyraźny ujmowane w formalnym systemie nagradzania pracowników, a które łącznie sprzyjają skutecznemu i efektywnemu funkcjonowaniu organizacji” (Organ 1988 : 8). Zachowania te, w związku z wykraczaniem poza rolę wymaganą w organizacji, zaliczają się do zachowań prospołecznych (Chwalibóg 2013). Pracownicy przejawiając zachowania

obywatelskie, angażują się w nienormowaną, spontaniczną działalność w organizacji (Jachnis 2008). Jednak najistotniejszym faktem pozostaje, że - aby zachowanie w organizacji można uznać za obywatelskie - musi ono zwiększać wydajność pracownika i przyczynić się do efektywności organizacyjnej (Organ 1988, 1997).

Pierwotną taksonomię organizacyjnych zachowań obywatelskich zaproponował Organ (1988). Znalazło się w niej pięć kategorii (Organ 1988; Jachnis 2008):

- altruizm - obejmuje zachowania, których bezpośrednim celem jest pomoc osobie w trudnej sytuacji, np. przejęcie części obowiązków od współpracownika, który ma ich zbyt wiele,
- świadomość - dotyczy przekraczania minimalnych wymagań organizacyjnych i wspierania kreatywności u innych, przestrzegania norm i zasad, nawet w sytuacji, kiedy nie ma obserwatorów czy nie jest to doceniane,
- duch sportowy - obejmuje nastawienie na współpracę, umiejętność znoszenia trudnych, mniej niż idealnych warunków pracy bez uskarżania się na nie,
- uprzejmość - odnosi się do zachowań, których celem jest zapobieganie konfliktom interpersonalnym,
- skuteczność (cnota) obywatelska - dotyczy uczestnictwa w życiu organizacji, obrony organizacji na zewnątrz i poszukiwania dla niej nowych możliwości.

Klasyfikacja ta została zrewidowana przez Podsakoffa, MacKenzie, Paine i Bachracha, którzy na podstawie przeglądu literatury i badań wyróżnili siedem typów zachowań obywatelskich (Podsakoff et al. 2000, Chwalibóg 2013). Pięć z nich odpowiadało opisanym wcześniej i są to: zachowania pomocne, zachowania sportowe, organizacyjna zgodność, indywidualna inicjatywa, cnota obywatelska. Do klasyfikacji dołączono dwa typy:

- lojalność organizacyjna, przejawiająca się w ochronie organizacji i jej celów, promowaniu organizacji i trosce o jej wizerunek, identyfikowaniu się z przywódcami w organizacji i nią samą;
- rozwijanie siebie, rozumiane jako dobrowolne nabywanie i rozwijanie posiadanych umiejętności i możliwości, w celu większego wsparcia działań organizacyjnych.

Poza istniejącymi klasyfikacjami, w ramach zachowań obywatelskich zostały wyróżnione dwa wymiary (DuBrin 2013; MacKenzie, Podsakoff i Podsakoff 2011): zachowania zorientowane na relacje (*affiliation-oriented behaviors*) i zachowania zorientowane na wyzwania (*challenge-oriented behaviors*). Pierwszy wymiar dotyczy współpracy i relacji interpersonalnych, które służą jej podtrzymaniu i wzmocnieniu. Drugi wymiar obejmuje zachowania nastawione są na zmiany.

Dotychczas badano związki pomiędzy zachowaniami obywatelskimi a osobowością (Organ i Ryan 1995), sprawiedliwością organizacyjną (Buluc 2015), przywództwem charyzmatycznym i zaangażowaniem w pracę (Babcock-Roberson i Strickland 2010), przywództwem transakcyjnym i transformacyjnym (Lian i Tui 2012) oraz satysfakcją z pracy (Organ 1988). Siła większości z tych związków jest umiarkowana. Badano również związki zachowań obywatelskich ze zmiennymi

demograficznymi, w tym także z wiekiem (Mauritz 2012; Bahrami et al. 2013; Huang, McDowell i Vargas 2015). Jednak wyniki badań bywają sprzeczne i nie pokazują spójnego obrazu tego związku. Badania Bahrami, Montazeralfaraj, Gazar, Tafti (2013) nie potwierdziły związku pomiędzy wiekiem a zachowaniami obywatelskimi. Natomiast Mauritz (2012) wykazał związek wieku tylko z jedną kategorią zachowań obywatelskich - duchem sportowym, a zespół Huang, McDowell, Vargas (Huang et al. 2015) udowodnił taki związek w przypadku dwóch kategorii zachowań obywatelskich - świadomości organizacyjnej i również ducha sportowego.

Pomimo wielu lat zainteresowania organizacyjnymi zachowaniami obywatelskimi, brakuje ustaleń na temat warunków (jakie muszą zaistnieć w organizacji i pracowniku) potrzebnych do wywołania zachowań obywatelskich. Trudny do określenia pozostaje także związek tego rodzaju zachowań z efektywnością organizacyjną. Jednak sama natura zachowań obywatelskich, ich prospołeczny charakter oraz fakt uaktywniania osobistych zasobów i kapitału jednostki na rzecz organizacji oraz ich związek z zaangażowaniem w pracę i satysfakcją z niej z pewnością świadczy o pozytywnym wpływie zachowań obywatelskich na efektywność organizacyjną.

Dysponowanie możliwością wywierania wpływu pełni ważną funkcję, zwłaszcza w sytuacji pracy, ułatwiając jednostce zaspokojenie potrzeb i realizację ważnych celów indywidualnych oraz organizacyjnych (Deci i Ryan 1985; Kofta 2001). Koncepcja regulacji wpływu i deinfluentyzacji zakłada, że regulacja wpływu traktowana jest jako działanie, które przyczynia się do pełnego wykorzystania możliwości poszczególnych elementów zespołu pracowniczego: lidera, każdej z jednostek i grupy jako całości (Kożusznik 2005a). Celem regulacji wpływów jest przekazanie wpływu osobie, która posiada największe zasoby potrzebne do realizacji zadania.

U podstaw kierowania wpływem leży poczucie, że posiadany wpływ nie jest atrybutem, ale narzędziem, którym można się świadomie posługiwać. W związku z tym lider powinien dostosowywać taktyki wpływu odpowiednio do sytuacji oraz wykazywać gotowość do deinfluentyzacji. W procesie regulacji wpływu lider monitoruje sytuację pracy, po to, by dobrać taktykę wpływu odpowiadającą określonym warunkom i zastosować ją wobec tego z elementów zespołu, który w danej sytuacji, będzie postrzegany jako najbardziej adekwatny (Adamiec, Kożusznik 2000; Kożusznik 2005a). Za inny poziom tego procesu uznaje się, zgodnie z koncepcją deinfluentyzacji, regulację wpływu polegającą na osłabianiu lub pozbawianiu się wpływu na bieg zdarzeń w określonej sytuacji na rzecz innych podmiotów organizacji (Kożusznik 2005b). W praktyce polega to na powstrzymaniu się w określonych sytuacjach przez lidera, a w innych sytuacjach przez pozostałe części zespołu pracowniczego (cały zespół i poszczególne jednostki) od tego, „*aby na siłę forsować własne zdanie, powstrzymywać się od przekonywania kogoś do zrobienia czegoś, zmuszania kogoś do działania*” (Kożusznik 2005b : 123). Autorka pisze: „*osoby charakteryzujące się wysoką gotowością do deinfluentyzacji, angażując się w jakąś sytuację społeczną, świadomie przyjmują rolę „regulatora” wpływów istniejących w danej grupie. Są to osoby umiające regulować wpływ własny i innych ludzi na podstawie zachowań z jednej strony osłabiających znaczenie*

własnej osoby, z drugiej zaś dających możliwość zaistnienia innych wpływów” (Kozusznik 2007 : 259). Do osłabienia czy zredukowania własnego znaczenia dochodzi w sytuacji, gdy jednostka ufając, że spostrzegane bieżące działanie innej osoby (grupy) doprowadzi do korzystnego wyniku, powstrzymuje się od przerywania, komentowania czy blokowania aktywności innych osób czy grup. Natomiast możliwość zaistnienia wpływu innych osób realizowane jest poprzez udostępnianie przestrzeni innym, głównie poprzez poprawę warunków i sposobu komunikowania się. Jednostka wspierając wpływ konkretnej osoby lub zespołu, ujawnia zachowania mające na celu obronę innych przed atakami werbalnymi pozostałych, aktywnie słucha, zabiega o zaangażowanie wszystkich członków zespołu w dyskusję, zapobiega dominacji jednostek nad grupą, bez odrzucania ich.

Szczególne znaczenie dla wzrostu efektywności przypisuje się liderowi, którego zachowanie pełni rolę modelującą dla pozostałych elementów. Odpowiada to funkcji jaką, przypisuje się osobie lidera we współczesnych organizacjach, polegającej na stymulowaniu podwładnych w kierunku większej niezależności, podmiotowości i rozwoju osobistego (Kozusznik 2005b). Zgadza się również z celem, jaki stawiany jest przed współczesnymi organizacjami. Polega on na kształtowaniu takiego otoczenia organizacyjnego, w którym możliwe jest efektywne działanie i któremu towarzyszy opanowanie korzystnych umiejętności i zdobycie pozytywnych doświadczeń indywidualnych. W rezultacie jednostka ma uzyskać większą skuteczność działania i odczuwać większą satysfakcję z życia (Diener, Lucas, Oishi 2004).

3. METODA

3.1. OSOBY BADANE

Próba objęła 280 osób pracujących w 12 przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie Górnego Śląska. Wielkość przedsiębiorstw była różna, od małych (firmy prywatne, gdzie zatrudnionych było do 15 pracowników: restauracja, biuro architektoniczne i firmy usługowe sprzątające, remontowe), przez średnie (firmy dystrybuujące oprogramowanie) do dużych (kopalnie, uczelnia wyższa, usługi pocztowe). Większość osób badanych zatrudniona była w działach administracji biurowej. Badanie zostało przeprowadzone w okresie od marca do października 2014 roku.

Charakterystykę próby badawczej pod względem wieku i płci przedstawia Tabela 1.

Tabela 1 Struktura wieku i płci w próbie badawczej (N = 280).

Wiek badanych	Płeć		Liczebność ogółem %
	Kobiety	Mężczyźni	
< 35 lat	37 68,6%	16 31,4%	53 18,9%
35 – 50 lat	111 80,3%	27 19,7%	138 49,3%
50 < lat	80 89,7%	9 10,3%	89 31,8%
Liczebność oółem %	228 81,4%	52 18,6%	280 100%

3.2. ZASTOSOWANE NARZĘDZIA

W badaniach wykorzystano kwestionariusz do badania regulacji wpływu i deinfluencyzacji (w skrócie DEI-beh.) autorstwa Barbary Kożusznik (Kożusznik, 2005). Kwestionariusz pozwala na pomiar reakcji behawioralnych, składających się na pojęcie deinfluencyzacji. Stwierdzenia w nim zawarte dotyczą zachowań, które pojawiają się, gdy osoba spostrzega, że w danej sytuacji wpływ należy do kogoś innego (jednostki lub grupy), a jej własny wpływ jest nieefektywny bądź nieakceptowalny lub wyczerpał się repertuar dostępnych taktyk wpływu. Z racji tego, że jednostka pragnie przez dłuższy czas efektywnie współpracować z daną jednostką lub grupą, reguluje i okresowo redukuje swój wpływ.

Posłużono się dwoma wariantami tego kwestionariusza: wersją agent (DEI indywidulane) i wersją target (DEI przełożonego). W wersji agent osoba ocenia częstość reakcji i zachowań o charakterze regulacji wpływu i deinfluencyzacji pojawiających się we własnym postępowaniu w trakcie pracy. Natomiast w wersji target osoba badana ocenia częstość występowania zachowań o cechach regulacji wpływu i deinfluencyzacji u swojego bezpośredniego przełożonego (kierownika) podczas realizacji zadań pracowniczych. Odpowiedzi udzielane są na pięciostopniowej skali od 1 - *nigdy* do 5 - *zawsze*. Wynik ogólny stanowi suma punktów. Im wyższy wynik, tym wyższy poziom regulacji wpływu i deinfluencyzacji. Zakres wyników surowych wynosi od 20 do 100 punktów.

Wykorzystana w badaniu skala zachowań obywatelskich została opracowana w oparciu o *Skalę zachowań obywatelskich* autorstwa Scotta Mackenzie, Philipa Podsakoffa i Nathana Podsakoffa, (Mackenzie, Podsakoff i Podsakoff 2011). Zespół z Uniwersytetu w Walencji w Hiszpanii pod kierunkiem Jose M. Peiro opracował zredukowaną wersję oryginalnego narzędzia i ostatecznie do badania włączono trzy stwierdzenia.

Osoba badana jest proszona o wskazanie, w jakim stopniu zgadza się z każdym z nich. Odpowiedzi udzielane są na siedmiostopniowej skali od 1 - *zdecydowanie*

nie zgadzam się do 7 - zdecydowanie zgadzam się. Wynik stanowi średnia z odpowiedzi. Zakres wyników wynosi od 1 do 7. Im wyższy wynik, tym wyższy poziom deklarowanych zachowań obywatelskich.

Aby opracować polską wersję językową, skala została przetłumaczona przez dwóch niezależnych tłumaczy z języka angielskiego oraz przez jednego z języka hiszpańskiego. Uzgodniona wersja polska została poddana tłumaczeniu zwrotnemu na język angielski, które wykazało zadowalającą zbieżność z oryginałem.

Analiza rzetelności skali do badania zachowań obywatelskich została przeprowadzona przy użyciu wskaźnika alfa Cronbacha, który wynosił 0,63.

3.3. PROCEDURA BADANIA

Badania prowadzone były metodą kwestionariuszową. Badania odbywały się w siedzibach firm w trakcie spotkań grupowych. W trakcie badania pytając o wiek, zbierano informację jedynie o przedziale wiekowym, w jakim mieścił się wiek osoby badanej.

Analizy statystyczne zostały przeprowadzone przy pomocy pakietu SPSS ver. 22

4. WYNIKI

Analizując uzyskane wyniki, stwierdzono istotne różnice w grupach wiekowych pod względem zachowań obywatelskich i umiejętności redukcji własnego wpływu. Mediana wyników skali zachowań obywatelskich mieści się w przedziale 5,3 – 5,7, wyniki te można uznać za wysokie. Natomiast mediana wyników w skali DEI indywidualne (DEI agent) zawiera się w przedziale 76 – 79, a DEI przełożonego (DEI target) w przedziale 66 – 70. Uzyskane wyniki prezentuje Tabela 2.

Tabela 2 Różnice w zakresie wybranych zachowań zwiększających efektywność dla trzech grup wiekowych

Przedział wiekowy	Me Zachowania obywatelskie	Me DEI (indywidualne)	Me DEI (przełożonego)
< 35 lat	5,3	76	67
35 – 50 lat	5,3	77	66
50 < lat	5,7	79	70

Potwierdzone zostały różnice pomiędzy grupami wiekowymi w odniesieniu do zachowań obywatelskich, $\chi^2(2) = 8,50, p = 0,014$.

Statystycznie istotne różnice dotyczą również zachowań opartych na regulacji wpływu i deinfluencyzacji charakteryzujących jednostkę (DEI indywidualne), $\chi^2(2) = 8,19, p = 0,017$. Podobnie, statystycznie istotne różnice występują w przypadku zachowań opartych na regulacji wpływu i deinfluencyzacji charakteryzujących przełożonego, $\chi^2(2) = 7,12, p = 0,028$.

5. DYSKUSJA

Pracownicy 50+ wykazują relatywnie najwyższy poziom organizacyjnych zachowań obywatelskich. W praktyce oznacza to, iż spontanicznie podejmują oni działania na rzecz rozwiązywania konfliktów interpersonalnych, dzielą się wiedzą i doświadczeniem z innymi, zwiększając tym samym skuteczność współpracowników oraz wykazują odwagę w wyrażaniu swoich opinii i/lub kwestionowaniu opinii innych, gdy celem jest dobro organizacji. Ponadto wykazują także relatywnie najwyższy poziom zachowań polegających na redukowaniu własnego wpływu w pracy zespołowej, które to zachowanie prowadzić ma do efektywnego wykorzystania wpływów innych uczestników danej sytuacji. Co ciekawe, umiejętność redukcji własnego wpływu przyznają oni także swoim przełożonym w najwyższym stopniu (spośród wyróżnionych grup wiekowych). Uzyskane wyniki należałoby zestawzić z faktem, iż pracownicy 50+ rekrutują się z pokolenia Baby-Boomers, które to pokolenie najczęściej charakteryzowane jest dewizą życiową: „pracuję, aby przetrwać”. Najważniejsze wartości dla osób z tego pokolenia to: niezależność, optymizm i zaangażowanie. Pracownicy generacji Baby-Boomers oczekują od pracodawcy stylu kooperatywnego, nastawieni są na współpracę, poszukiwanie konsensusu i aktywną komunikację. Chętnie pracują zespołowo (Woszczyk 2013).

Uzyskane przez badanych wyniki w zakresie deinfluentyzacji na poziomie jednostki i przełożonego we wszystkich grupach można uznać za wysokie, biorąc pod uwagę możliwe do uzyskania wyniki w skali. Oznacza to, że prawdopodobnie w zachowaniu badanych i ich kierowników często występują reakcje o charakterze regulacji wpływu i deinfluentyzacji.

Nastawienie na realizację celów organizacyjnych i własnych sprawia, że jednostki chętniej i częściej regulują własny wpływ. Jednostka spostrzegając, że wpływ innej osoby lub całej grupy w większym stopniu odpowiada wymaganiom sytuacji i będąc przekonana o tym, że jej wpływ będzie nieskuteczny, oddaje w części lub w całości kontrolę nad sytuacją innej osobie (grupie). Uaktywnienie innych osób i oparcie się na posiadanych przez nich zasobach może ułatwiać jednostce doskonalenie wyników wspólnej pracy.

Przełożeni, którzy w ocenie badanych charakteryzują się wysokimi wynikami w DEI-beh., charakteryzują się elastycznością w swoim zachowaniu. Badani widzą, że pełniąc rolę kierowniczą starają się oni dostosować repertuar stosowanych taktyk wpływu do sytuacji. Wysoko oceniają również ich dążenia do stworzenia korzystnych warunków pracy. Jednocześnie zgodnie z koncepcją deinfluentyzacji, występowanie tego rodzaju zachowań przemawia za podejmowaniem przez kierownika starań o uzyskiwanie coraz lepszych wyników.

6. WNIOSKI

Z uwagi na to, że różnice pomiędzy grupami w zakresie zachowań obywatelskich i zachowań opartych na regulacji wpływu nie są wysokie, z ostrożnością należy interpretować uzyskane rezultaty i formułować implikacje praktyczne dla zarządzania ludźmi.

Należy jednak stwierdzić, że uzyskane wyniki korespondują z przedstawianą w literaturze charakterystyką pokolenia Baby-Boomers i wpisują się w obraz lojalnych, zaangażowanych i skłonnych do poświęcania się pracowników 50+. Zatem, pracodawcy nie muszą obawiać się pracowników 50+, jako osób, które pragną tylko “przetrwąć do emerytury”, jak głosi jeden ze stereotypów ich dotyczący.

7. LITERATURA

1. Adamiec, M., Kożusznik, B. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor-Kreator- Inspirator*. Kraków: Wydawnictwo AKADE.
2. Babcock-Roberson, M. E., Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, No. 144, 313–326.
3. Bahrami, M.A., Montazerifaraj, R., Hashemi Gazar, S., Dehghani Tafti, A. (2013). Demographic Determinants of Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees. *Global Business and Management Research: An International Journal*, No. 5, 171-178.
4. Buluc, B. (2015). The Relationship Between Academic Staff's Perceptions Of Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors, *Studia Psychologica* No. 57, 49-62.
5. Chwalibóg, E. (2013). Wyzwalanie zachowań obywatelskich pracowników jako krok w dążeniu do doskonałości organizacji. W: P. Wachowiak, (red.), *Człowiek w organizacji. Teoria i praktyka*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
6. Deci, E.L., Ryan R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
7. Diener, E., Lucas, R. E., Oishi S. (2004). Dobrostan psychiczny. Nauka o szczęściu i zadowoleniu z życia. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: WN PWN.
8. DuBrin, A. J. (2013). *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organization Productivity*. Edward Elgar Publishing.
9. Huang, Y. K., McDowell, J., Vargas, P. (2015). How Old I Feel Matters: Examining Age-Related Differences in Motives and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Park and Recreation Administration*, No. 33, 20–39.
10. Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Difin.
11. Kofta, M. (2001). Poczucie kontroli, złudzenia na temat siebie, a adaptacja psychologiczna. W: M. Kofta i T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć*. Warszawa: WN PWN.
12. Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 05.3.2014, dostęp: 23.06.2015, doi: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_pl.pdf
13. Kożusznik B. (2005b). Regulowanie wpływu kierowniczego. Koncepcja świadomego osłabiania wpływu - deinfluentyzacji. W: B. Kożusznik (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec wejścia Polski do Unii Europejskiej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
14. Kożusznik, B. (2005a). *Wpływ społeczny w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
15. Kożusznik, B. (2007). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
16. Lian, L. K., Tui, L. G. (2012). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, No. 13, 59–96.
17. MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. And Podsakoff, N. P. (2011). Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behaviors And Organizational Effectiveness: Do Challenge-Oriented Behaviors Really Have An Impact On The Organization's Bottom Line? *Personnel Psychology* No. 64, 559–592.

18. Mauritz, A.V.R.P. (2012) Employee Age & Organizational Citizenship Behavior. An empirical study on the influence of Occupational Future Time Perspective [Master's Thesis]
19. Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, No. 10, 85–97.
20. Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. England: Lexington Books.
21. Organ, D. W., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications, Inc.
22. Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* No. 48, 775–802.
23. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, No. 26, 513–563.
24. Statystyki zatrudnienia i wieku. Zaczepnięte w dniu 23.06.2015. Doi: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl
25. Woszczyk, P. (2013). Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji. W: P. Woszczyk i M. Czernicka (red.), *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*. Łódź: HRP Group.
26. Zhang, D. (2011). Organisational Citizenship Behaviour, White Paper, dostęp: 30.06.2015, doi:<https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Deww%20Zhang%20-%20Organisational%20Citizenship%20Behaviour%20-%20White%20Paper.pdf>

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



Edyta Bonk

Zakład Wspomagania Rozwoju Człowieka,
Uniwersytet SWPS WZ w Sopocie
E-mail: ebonk@swps.edu.pl

Edukacja seniorów - zasadność i metodyka treningów pamięci / *Education for seniors – reasonability and methodology of memory training*

Abstract

This article attempts to find the answer for two questions. Is memory training reasonable and effective? And how to work with seniors in classes involving cognitive stimulation activities? Empirical part that involved the study with 99 participants (experimental group underwent memory training) answers the first question. The results indicate moderate effectiveness of cognitive stimulation but it can also act as a buffer against deterioration of memory functioning. Methodological part which answers the second question, refers to three aspects: profile of a senior, role of the educator and good practices of running such trainings.

Keywords: ageing; educating seniors; working with the elderly; memory training; methodology of education for seniors

1. WPROWADZENIE

Starzejące się społeczeństwa wymagają obecnie wielowymiarowej uwagi i zaangażowania ze strony chociażby polityki społecznej, medycyny czy branży usługowej. Jednak bardzo ważnym aspektem profilaktyki i działań na rzecz seniorów staje się przede wszystkim nauka. Z jednej strony poprzez badania może pokazywać statystyki, kierunki zadań i szukać rozwiązań, z drugiej zaś włączać się w te działania poprzez edukację samych seniorów jak i osób pracujących z nimi. Niniejszy artykuł będzie zawierał treści empiryczne z badania efektywności treningów pamięci oraz wskazówki metodyczne zawierające doświadczenie wieloletniej pracy praktycznej autorki z osobami starszymi.

Już w XVII wieku czeski filozof i pedagog wprowadził pojęcie „szkoła starości” i założenia uczenia się całościowego. Autor zalecał aby „umysł ludzki, przyjemnie się trudząc we wszystkich przeżywanych latach, mógł się stać ogrodem rozkoszy” (Komeński, 1973: 3). Obecnie postulat uczenia się przez całe życie promuje idea *lifelong learning* wprowadzona przez Komisję Europejską w 2002 roku, zakładająca kontinuum uczenia się przez całe życie. Celem głównym jest włączenie osób starszych w system edukacji, nadając sens ich życiu, na tle przemian cywilizacyjnych, społecznych i kulturowych (Borczyk, Wnuk, 2012: 74-76). O przymusie edukacji seniorów wręcz pisze Dzięgielewska wskazując na stopień technizacji, zmiany w strukturach miast oraz w relacjach międzyludzkich (Dzięgielewska, 2009: s. 50).

Szczególnym wyzwaniem edukacyjnym w pracy z seniorem jest aktywizacja poznawcza. W dobie wydłużania się i poprawy jakości życia osób starszych zachodzi ogromna potrzeba dbałości i stymulacji funkcjonowania intelektualnego. Zajęcia wspomagające zasoby poznawcze stają się coraz bardziej popularne wśród samych seniorów. Dużym zainteresowaniem cieszą się warsztaty, spotkania nazywane najczęściej: „Trening mózgu”, „Gimnastyka umysłu” czy „Fitness dla umysłu”. Szczególnie dużą frekwencję odnotowuje się na zajęciach bezpośrednio odnoszących się do pamięci. Wpisują się one w potrzeby aktywnego starzenia się, również na poziomie poznawczym jak i w lęki seniorów przed zaburzeniami pamięci. Autorka współpracuje z czterema Uniwersytetami Trzeciego Wieku i dwoma Domami Pomocy Społecznej - gdzie warsztaty pod hasłem „Trening Pamięci” bardzo przyciągają uwagę uczestników.

2. PROBLEM

Część empiryczna artykułu dotyczyć będzie efektywności i zasadności prowadzenia treningów pamięci wśród seniorów. Zaś część merytoryczna obejmie metodykę prowadzenia takich zajęć.

Baltes zauważył, że kiedy istnieją wystarczające rezerwy poznawcze, pewne zdolności mentalne mogą ulegać nawet poprawie. Jedną z takich zdolności są techniki zapamiętywania, co daje wrażenie poprawy pamięci, nawet w warunkach deterioracji funkcji kognitywnych. W badaniach autora z 89 porównujących niewyszkolonych młodych badanych i starszych po treningu, ci ostatni wypadali lepiej (za Hill, 2009, s.80-87).

Badania na UCLA z 2011 r. przeprowadzono na grupie 115 seniorów żyjących w domach opieki w Maryland. Podczas 6 tygodni odbyło się 12 godzinnych sesji, zawierających nie tylko naukę mnemotechnik, ale również edukację na temat stylu życia wpływającego na poprawę funkcjonowania pamięci i na zdrowie mózgu. Wyniki wskazały, iż program ćwiczenia pamięci poprawił zdolność do rozpoznawania i przywoływania słów oraz korzystnie wpłynął na uczenie się werbalne. Dzięki owym ćwiczeniom wzrosła też samoocena pamięci, jako ważny czynnik pozytywnego postrzegania życia w okresie starości (Miller et al. 2012: 514-523).

W 2009 roku opublikowano metaanalizę z 24 badań (1979-2007) dotyczących efektywności treningów pamięci u zdrowych seniorów i z łagodnym osłabieniem

funkcji kognitywnych. Wyniki pokazały efektywność metody skojarzeniowej w natychmiastowym przywoływaniu (w obu grupach) i odroczonym (tylko w grupie zdrowych badanych). Jednak efekty te nie były większe niż w grupach kontrolnych poddanych innego rodzaju treningom np. relaksacji. Stąd dowody na efektywność samych interwencji poznawczych są słabe (Zehnder et al. 2009: 507-520).

Metaanaliza dotycząca treningów pamięci dla seniorów z 2011 roku ujawniła wzrost funkcji pamięciowych w grupach treningowych w porównaniu z grupami kontrolnymi. Zalecano też stosowanie wielu i różnorodnych strategii pamięciowych, co dawało lepsze efekty niż nauczanie tylko jednej wybranej metody. Żadna konkretna technika nie wyróżniała się wśród innych. (Gross et al., 2012: 722-734).

Ludmiła Zajac-Lamparska uważa, iż mniejsze efekty treningów poznawczych w okresie późnej dorosłości nie oznaczają jednak ich mniejszej potrzeby. Natomiast, biorąc pod uwagę istnienie mechanizmu selektywnej optymalizacji, celem istotnym z punktu widzenia możliwości praktycznego zastosowania treningów poznawczych jest identyfikacja tych funkcji poznawczych, które subiektywnie i obiektywnie są najbardziej „użyteczne” dla osób starszych w ich codziennym życiu. Poprawa pamięci może nastąpić również wówczas, gdy trening jest prowadzony samodzielnie przez osoby starsze w ich domach. Stwarza to możliwość szerszego zastosowania treningów poznawczych dla osób starszych w praktyce społecznej i pozwala sądzić, że optymalizacji ich poznawczego funkcjonowania może służyć generalnie praktyka edukacyjna (np. uczestnictwo w Uniwersytetach Trzeciego Wieku). (Zajac-Lamparska, 2011: 419-431)

Autorkę tego artykułu do przeprowadzenia badania motywowało z jednej strony ogromne zainteresowanie i pozytywna informacja zwrotna od seniorów na temat treningów pamięci a z drugiej strony chęć podzielenia się wieloletnim doświadczeniem pracy z seniorami i studentami psychologii na specjalizacji „Praca z seniorem”, gdzie powstała potrzeba uporządkowania wiedzy na ten temat.

3. CZĘŚĆ EMPIRYCZNA

HIPOTEZA

W niniejszym badaniu podjęto próbę weryfikacji hipotezy stwierdzającej, że pod wpływem treningu pamięci następuje nie tyle wzrost jej ogólnej sprawności, ile wzrost niektórych obszarów pamięciowych, związanych głównie z pamięcią operacyjną, przechowywaniem wiadomości czy pamięcią prospektywną.

PROCEDURA BADAWCZA

Plan badania obejmował dwukrotny pomiar zmiennych: pretest październik 2013 r. - posttest luty 2014 roku, w którym uczestniczyły dwie grupy badanych. Grupa eksperymentalna uczestniczyła w treningu pamięci jeden raz w tygodniu przez pełną godzinę. Trening rozpoczynał się i kończył badaniem (spotkanie 1 i 12). W międzyczasie odbywało 10 spotkań, prowadzonych według jednakowej struktury. Na początku spotkania sprawdzano wykonanie zadań i przyswojenie sobie

wiadomości z poprzednich zajęć (za wyjątkiem pierwszego), następnie wprowadzono psychoedukację (podstawy wiedzy na temat funkcjonowania pamięci np. procesy pamięciowe czy funkcjonowanie pamięci w wieku senioralnym) oraz omawiano warunki stylu życia sprzyjające pamięci (np. regularne ćwiczenia czy ruch). Potem następowała seria ćwiczeń pamięciowych i nauka jednej lub dwóch mnemotechnik, z praktycznymi przykładami wykorzystania danej techniki na co dzień.

W tym samym okresie grupa kontrolna poddana została tylko badaniom pamięci.

Do badania pamięci wykorzystano różne narzędzia: jedną skalę oraz wieloaspektowe zadania pamięciowe (np. zapamiętywanie 10 słów, odrysowanie figur z pamięci). Skala subiektywnej oceny własnej pamięci typu papier-ołówek została stworzona na bazie Kwestionariusza Subiektywnej Oceny Pamięci G. Small'a. Wybrano 10 twierdzeń i zmieniono skalę z 7-stopniowej na 5-stopniową, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę własnej pamięci a 5 najwyższą. W poniższym badaniu uzyskała wysoką rzetelność: alfa Cronbacha wynosiła 0,81. [Gary Small, „Biblia Pamięci“ Wyd. Książka i Wiedza, Warszawa, 2004 r, str. 40-41].

OSOBY BADANE

W badaniu wzięło udział 99 seniorów z Sopotu i Gdańska. W grupie eksperymentalnej przebadano i poddano treningowi pamięci 41 osób (członkowie Gdańskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku i Domu Pomocy Społecznej w Sopocie i Gdańsku). Grupę kontrolną stanowiło 58 osób (seniorzy zrzeszeni na Uniwersytecie Trzeciego Wieku w Gdańsku, podopieczni MOPS w Sopocie i niezrzeszeni). Warunkiem wstępnym udziału w badaniu był wiek mieszczący się w granicach od 60 do 85 lat. Drugim warunkiem był brak zmian demencyjnych mierzonych testem MMSE i osiągnięcie w nim powyżej 25 punktów. Dodatkowo warunkiem przyjęcia do badania był brak uczestnictwa do tej pory w jakichkolwiek warsztatach pamięciowych czy treningach umysłu. Wśród wszystkich badanych 77,8% stanowiły kobiety, a 22,2% mężczyźni. Średni wiek respondentów wynosił 69,5 lat (w grupie eksperymentalnej 71,5 zaś w grupie kontrolnej 68,1 lat $t_{(97)} = 2,377$, $p = 0,019$). Największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim 59,6%, odpowiednio dalej z wyższym 21,2%, z zawodowym 11,1% oraz z podstawowym 8,1%.

WYNIKI

Przed przystąpieniem do treningu grupa eksperymentalna uzyskała niższe wyniki niż grupa kontrolna tylko w jednym zadaniu dotyczącym rozpoznawania słów $t_{(75)} = -2,312$, $p = 0,023$.

W kolejnej fazie analizy porównano wyniki uzyskane przez obie grupy po zakończeniu treningu (albo po upływie takiego samego okresu czasu w grupie kontrolnej).

Tabela 1. Zmiany zachodzące w czasie w grupie trenowanej i kontrolnej – pomiar pierwszy i drugi.

Funkcja	Grupa	Pomiar		t	p
		1	2		
Subiektywna ocena własnej pamięci	E	3,12	3,15	-0,180	0,855
	K	3,41	3,33	1,150	0,255
Pamięć krótkotrwała (zapamiętywanie 10 słów)	E	5,34	6,39	-4,089	0,001
	K	5,64	5,84	-1,427	0,159
Pamięć krótkotrwała - operacyjna (Test Alfa)	E	1,59	1,78	-1,387	0,173
	K	1,59	1,52	0,574	0,568
Pamięć krótkotrwała (Pary)	E	2,27	2,17	0,550	0,585
	K	2,07	1,76	2,015	0,049
Pamięć krótkotrwała (Figury)	E	1,95	1,95	0,000	1,000
	K	1,76	1,72	0,234	0,816
Wydobywanie wiadomości (przypominanie słów)	E	2,17	1,54	4,309	0,000
	K	2,12	1,88	1,952	0,056
Wydobywanie wiadomości (przypominanie liczb)	E	1,68	2	-2,008	0,051
	K	2	1,88	0,980	0,331
Wydobywanie wiadomości (rozpoznawanie słów)	E	1,37	1,71	-2,754	0,009
	K	1,67	1,64	0,331	0,742
Wydobywanie wiadomości (rozpoznawanie liczb)	E	2,51	2,34	1,361	0,181
	K	2,52	2,53	-0,151	0,880
Pamięć Prospektywna	E	0,41	0,63	-2,959	0,005
	K	0,34	0,45	-1,517	0,135

W grupie eksperymentalnej między pierwszym a drugim pomiarem istotnie poprawiły się wyniki w czterech zadaniach pamięciowych: zapamiętywanie 10 słów, przypominanie liczb, rozpoznawanie słów oraz pamięci prospektywnej. Mnemotechniki opanowywane w trakcie treningu mogły istotnie przyczynić się do poprawienia wyników w zakresie tych zadań.

W grupie kontrolnej istotnie pogorszyły się wyniki w zadaniu zapamiętywania par. Można to potraktować jako przejaw pogarszania się pamięci wskutek samego upływu czasu.

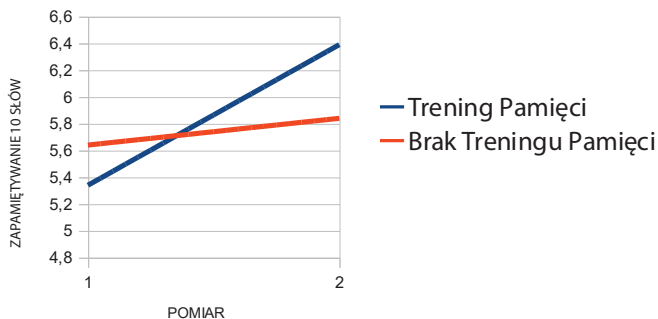
W obu grupach odnotowano istotnie słabsze wyniki w jednym zadaniu: przypominanie słów. Mogło być to spowodowane trudniejszą wersją w postępie.

Analiza wariancji dla powtórzonych pomiarów nie wykazała efektu głównego dla treningu pamięci. Jedynie dla zadania zapamiętywania par odnotowano śladową istotność $F(1,97) = 3,08$, $p < 0,08$.

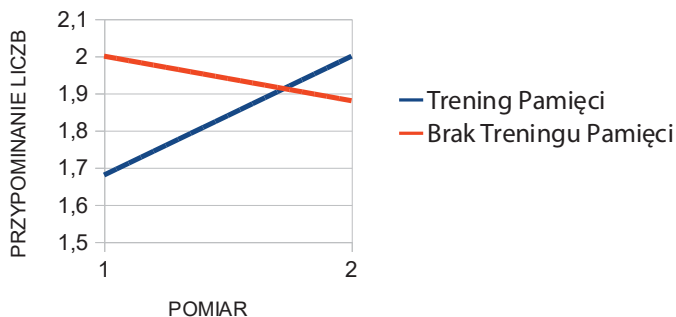
Natomiast istotne wyniki uzyskano dla efektu głównego kolejnych pomiarów w zadaniu zapamiętywania dziesięciu wyrazów, zapamiętywania par, przypominania słów oraz w pamięci prospektywnej. Śladowo efekt ten występuje w zadaniu rozpoznawania słów.

Efekty interakcyjne mówią o różnicach między pierwszym i drugim pomiarem, w zależności od tego, czy ktoś uczestniczył w treningu czy też nie. Analiza wariancji wykazała kilka efektów interakcyjnych dla zadań pamięciowych: zapamiętywanie 10 słów (wykres 1), przypominanie liczb (wykres 2) oraz rozpoznawanie słów (wykres 3). Tylko w dwóch ostatnich zadaniach przypominanie liczb, rozpoznawanie słów nie było efektu głównego (dla treningu i tych zadań).

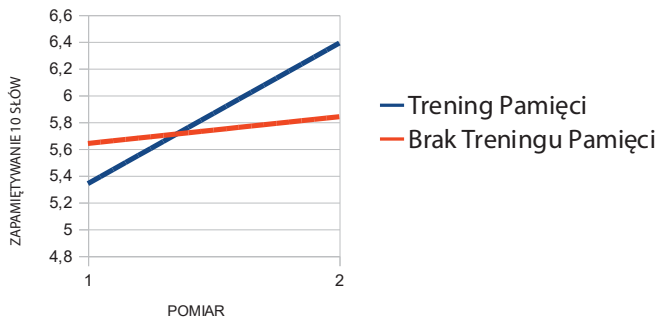
Wykres 1. Wyniki zapamiętywania 10 słów w pierwszym i drugim pomiarze dla grupy eksperymentalnej (trening pamięci) i kontrolnej (brak treningu pamięci).



Wykres nr.2. Wyniki przypominania liczb w pierwszym i drugim pomiarze dla grupy eksperymentalnej (trening pamięci) i kontrolnej (brak treningu pamięci).



Wykres 1. Wyniki zapamiętywania 10 słów w pierwszym i drugim pomiarze dla grupy eksperymentalnej (trening pamięci) i kontrolnej (brak treningu pamięci).



DYSKUSJA WYNIKÓW

Badania wykazały, że grupa trenowana i grupa kontrolna na początku różniły się od siebie tylko pod względem jednej funkcji pamięciowej, tj. rozpoznawania słów. W pozostałych zadaniach pamięciowych nie odnotowano istotnych różnic, co pozwala stwierdzić iż obie grupy w pierwszym pomiarze były równoważne.

Grupa eksperymentalna uzyskała istotnie lepsze wyniki w jednym zadaniu sprawdzającym zakres pamięci krótkotrwałej, oraz w dwóch zadaniach dotyczących aktywizowania zawartości pamięci trwałej. Poprawę odnotowano po treningu również w teście pamięci prospektywnej. Grupa kontrolna natomiast uzyskała istotnie gorszy wynik w zadaniu badającym zakres pamięci krótkotrwałej. Obie grupy miały słabszy wynik w tym samym zadaniu aktywizowania zawartości trwałej, co może świadczyć o zróżnicowanej trudności zadania w pomiarze pierwszym i drugim.

Poprawa w zakresie kilku funkcji pamięci w grupie treningowej, a spadek w grupie kontrolnej może świadczyć o parcjalnej efektywności stymulacji poznawczych. Uczestnicy poprawili wyniki w niektórych obiektywnych testach pamięciowych, mimo że subiektywna ocena nie zmieniła się istotnie. Oznaczać to może, że samoocena pamięci nie jest dobrym miernikiem zmian występujących w badanej grupie. Być może gdyby zmiany w obiektywnych wskaźnikach pamięci były większe, to mogłyby się pojawić odpowiednie zmiany w samoocenie.

Z powyższych wyników można również wysnuć wnioski, iż różne funkcje pamięciowe w innym stopniu są podatne na ćwiczenie. Może to świadczyć o naturze danej funkcji pamięciowej np. tego, w której fazie procesu pamięciowego trening może być skuteczny (poprawa w wynikach odnoszących się do pamięci krótkotrwałej wskazuje na lepsze działanie fazy zapamiętywania). Tak stało się w przypadku zapamiętywania listy 10 słów czy zadaniu pamięci prospektywnej. Ćwiczenie tych funkcji poprzez różne mnemotechniki (skojarzenia, mnemoniczne historie, powtarzanie) mogło wpłynąć na wzrost koncentracji uwagi, silniejszą motywacją i aktywne zapamiętywanie. Natomiast zadania z zakresu pamięci trwałej (przypominanie liczb czy rozpoznawanie słów) mogą być aktywizowane poprzez regularną stymulację funkcji poznawczych, co może na przykład znosić efekt „końca języka“ i ułatwiać operacje w fazie odtwarzania.

Ponadto poprawa wyników pamięci prospektywnej w obu grupach może wiązać się z powtarzalnością badania, gdzie za drugim razem badani przewidywali jakie zadania się pojawiają. Świadczy to także o tym, że seniorzy – w sytuacji kiedy jest to konieczne – potrafią uwolnić się od zakłócającego wpływu dystraktorów w fazie przechowania. Analiza wariancji wskazała bowiem efekt główny dla tego zadania. Jak wskazują dane zamieszczone w tabeli 2 na ten efekt główny „zpracowała” grupa trenowana: w tej właśnie grupie poprawa wyników była zdecydowanie większa niż w grupie kontrolnej.

Ciekawe wnioski nasuwają również wyniki grupy kontrolnej, które były stabilne lub słabsze w drugim pomiarze. Bez stymulacji poznawczej w dłuższej perspek-

tywie czasowej można zatem oczekiwać stopniowej degradacji funkcji pamięciowych. Może to świadczyć o tym, że celem treningów pamięci nie musi być spektakularna poprawa wyników, a raczej ochrona optymalnego, stabilnego poziomu poznawczego.

Podsumowując, badanie wskazuje na umiarkowaną efektywność przeprowadzania stymulacji poznawczych w grupach badanych seniorów.

4. CZĘŚĆ METODYCZNA

Na bazie praktycznych doświadczeń autorka w tej części artykułu wyróżni trzy aspekty pracy z seniorem. Po pierwsze opisana zostanie sylwetka seniora uczestniczącego w zajęciach stymulujących zasoby poznawcze. Drugi aspekt będzie ujmował rolę prowadzącego treningi pamięci. Trzecia część zaś będzie podsumowaniem dobrych praktyk w pracy edukacyjnej z seniorem.

SYLWETKA SENIORA NA TRENINGU PAMIĘCI

Seniorzy, wbrew częstym stereotypom, stanowią bardzo zróżnicowaną i wielobarwną grupę zajęć edukacyjnych.

Pierwszym aspektem pokazującym ową różnorodność jest motywacja uczestnictwa na spotkaniach stymulujących pamięć. Spora grupa osób starszych zapisuje się na takie zajęcia samodzielnie, poszukuje ich, mając świadomość potrzeby ćwiczenia umysłu czy też odczuwając pewne problemy pamięciowe. To postawa wskazująca na motywację wewnętrzną i wstępne pozytywne nastawienie do zajęć - zazwyczaj prezentują ją seniorzy aktywni i niezależni (np. słuchacze Uniwersytetów Trzeciego Wieku). Uczestnicy z motywacją zewnętrzną zaś to osoby zapisywane przez osoby trzecie lub mające narzucone z góry zajęcia aktywizujące pamięć (np. w Domach Pomocy Społecznej). Tu częściej pojawia się opór, wątpliwość w zasadność czy efektywność treningu pamięci. Postawa motywacyjna początkowo wpływa na zainteresowanie i zaangażowanie w trening, jak i na późniejszą frekwencję, jeżeli zajęcia są regularne. Seniorzy z motywacją wewnętrzną zwykle od początku intensywnie biorą udział w spotkaniach i rzadko je opuszczają. Natomiast w grupie osób z motywacją zewnętrzną albo szybko pojawia się zniechęcenie i rezygnacja z zajęć, albo zmienia się w wewnętrzną potrzebę, angażując się coraz bardziej w ćwiczenia.

Poza wstępną motywacją, wpływ na frekwencję ma samoocena uczestników i porównania społeczne jakich dokonują podczas zajęć w stosunku do innych osób („to nie dla mnie, nie nadążam za grupą“). Niejednorodność grupy senioralnej ukazuje się tu w dużym zróżnicowaniu pod względem wieku, wykształcenia czy aktywności. Na tych samych zajęciach często spotykają się osoby w wieku 60 i 80 lat, z różnymi rodzajami niepełnosprawności np. zaburzenia wzroku czy słuchu co uniemożliwia wykonywanie pewnych zadań pamięciowych. To jak osoby będą się czuły w grupie i czy porównania do innych będą decydujące o dalszej frekwencji zależy w dużej mierze od atmosfery w grupie, trudności ćwiczeń oraz poczucia osobistych korzyści niezależnie od innych osób.

Zakończenie zajęć ukazuje różne postawy seniorów. Część z nich cieszy się, że już dobrnęli do ostatnich zajęć, że będą mieli wolne. Jednak zdecydowanie większa grupa uczestników wykazuje dalszą gotowość do trenowania pamięci lub wręcz zaniepokojenie kończącym się treningiem. Może to się wiązać z uświadomieniem sobie potrzeby ćwiczenia umysłu czy słabości w własnym funkcjonowaniu poznawczym, którego wcześniej nie byli świadomi. Seniorzy też silnie przyzwyczajają się do grupy, prowadzącego czy regularności zajęć („co ja teraz będę robić we wtorki?“).

ROLA PROWADZĄCEGO TRENINGI PAMIĘCI

Prowadzący przede wszystkim od początku współodpowiada za atmosferę w grupie i to jakimi zasadami będzie się ona kierować. Z jednej strony ogromne znaczenie ma tu cierpliwość prowadzącego a jej brak może wpływać na poziom stresu i nerwowość wśród seniorów. Ważne jest również zadbanie o nieoceniającą a wspierającą relację ze strony edukatora jak i między uczestnikami (odwoływanie się do zasad). W przekonaniu autorki w grupie seniorów na zajęciach stymulujących funkcjonowanie poznawcze nie należy wprowadzać rywalizacji indywidualnej, gdyż może to negatywnie wpływać na poczucie własnej wartości i szybkie zniechęcenie. Jednie zabawowa forma rywalizacji grupowej może być ciekawą formą pracy na treningu pamięci.

Bardzo ważne z relacji seniorów jest przygotowanie się do zajęć prowadzącego. Uczestnicy dobrze odbierają przemyślany program, co pomaga niwelować początkowe obawy i niepewności („teraz już wiem co mnie czeka“). Złe wrażenie zaś na seniorach może zrobić nieprzygotowanie się, rozpoczynanie zajęć od pytania „to co ostatnio robiliście?“ i nerwowe poszukiwanie zadań do wypełnienia czasu lub wcześniejsze kończenie zajęć.

Ważna przy tym wszystkim jest elastyczność prowadzącego. Nie należy trzymać się kurczowo planu gdy np. seniorzy nie są w stanie wykonać jakiegoś zadania lub przeciwnie wydaje im się za łatwe czy nudne. Pomocne może tu być posiadanie różnorodnej wiedzy, ciekawostek i ćwiczeń pamięciowych. Z jednej strony dobrze jest zaczynać na bazowym poziomie, a z drugiej mieć „plan B“ z trudniejszymi zadaniami np. dla osób które szybciej sobie poradziły i miałyby czekać bezczynnie.

Kluczowe w roli prowadzącego jest traktowanie i stosunek do seniorów. Na treningu pamięci ważne jest wspieranie ale nie wyłączenie w wysiłku poznawczym oraz omawianie praktycznego aspektu zadań pamięciowych, odniesienie do wykorzystania nowych umiejętności w życiu codziennym (np. zakupy, wizyta u lekarza). Trenerzy stosujący psychoedukację winni omawiać teorię bazując na życiowych przykładach, co wpływa na większe zaangażowanie i zainteresowanie tematem w grupie seniorów. Seniorzy chętnie też podejmą pracę intelektualną nawet mniej praktyczną (np. zapamiętywanie 10 słów daną metodą) gdy albo wyjaśni się celowość takich działań, opowie jakie funkcje poznawcze to wspiera lub będzie miało charakter zabawowy. Tu jednak bardzo należy uważać aby uczestnik nie poczuł się infantylnie, co mógłby odebrać jako brak szacunku. Pomocna tu będzie dbałość

o sposób komunikacji poleceń (jasny, zrozumiały komunikat ale bez niepotrzebnych zdrobnień czy kolokwializmów) i poprawność językową. Przede wszystkim trener zajęć dedykowanych seniorom powinien lubić pracować z tą grupą wiekową. Sympatia będzie wtedy obustronna i praca stanie się ogromną przyjemnością.

DOBRE PRAKTYKI W PROWADZENIU TRENINGÓW PAMIĘCI DLA SENIORÓW

Prowadząc aktywizację poznawczą dla seniora ważne jest zaspokojenie jego potrzeby bezpieczeństwa. Ma to odbicie w regularności zajęć (zawsze o tej samej porze, w tej samej sali itd.) czy w pewnych stałych akcentach spotkania (znana ale elastyczna struktura).

Do tego treningi pamięci mają sens gdy są systematyczne, jednorazowe pokazy perspektywicznie niewiele zmieniają w funkcjonowaniu poznawczym uczestnika. Zaś czas trwania jednego spotkania będzie zależny od rodzaju grupy. Wśród seniorów aktywnych, samodzielnych warsztat może zająć do półtorej godziny raz w tygodniu, szczególnie jeżeli połączymy psychoedukację, teorię z ćwiczeniami. Zdarzają się też formy rzadsze ale dłuższe z przerwami np. co dwa tygodnie po trzy godziny. Z obserwacji autorki i relacji seniorów pierwsza wersja jest lepiej przyjmowana przez uczestników. Zaś w grupach osób z obciążeniami np. w Domach Seniora maksymalny czas przeprowadzenia zajęć to 50-60 minut. Aby ten czas na treningu pamięci był dla uczestników ciekawy dobrze jest wykorzystywać różne formy stymulacji zmysłowej (np. jaka to melodia, skąd znam te twarze, z czym kojarzy się zapach), prezentacje multimedialne, przygotowane wcześniej wydruki zadań za każdym razem inne i nowe.

Na treningi pamięci często seniorzy zapisują się z wielkimi nadziejami i oczekiwaniami poznania łatwych, niewysiłkowych metod. Zderzenie się z pierwszym rozczarowaniem i oporem, można złagodzić poprzez ciekawe zajęcia w przyjaznej przestrzeni i pokazywaniem wartości jakie wnosi praca nad swoją pamięcią.

5. WNIOSKI

Z powyższych badań wynika zasadność prowadzenia treningów pamięci dla seniorów w celu poprawy lub przynajmniej optymalizowania ich funkcji poznawczych. Stymulacja ta nie zawsze może gwarantować efektywny wzrost sprawności pamięciowych ale pełni raczej rolę bufora przed ich osłabieniem. Poza tym systematyczne zajęcia tego typu spełniają promowany obecnie warunek aktywnego i pomyślnego starzenia się.

Oprócz tego, że warto takie zajęcia oferować grupie seniorów to bardzo ważne jest to jak się je poprowadzi. Z tych samych treści na temat pamięci można zrobić nudny i niezrozumiały wykład albo ciekawostkę odnoszącą się do życia i dającą większą świadomość funkcjonowania własnego umysłu. Podobnie jak te same ćwiczenia i techniki pamięciowe mogą być trudnym i niezrozumiałym wysiłkiem lub przyjemnością intelektualną, zabawą i ciekawym spotkaniem z innymi seniorami.

LITERATURA:

1. Borczyk W., Wnuk W., Edukacja w starości i do starości w: Raporcie Rzecznika Praw Obywatelskich Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie, Warszawa 2012, s. 74-76
2. Dzięgielewska M., Edukacja jako sposób przygotowania do starości, w: Edukacja wobec starości - tradycja i współczesność, Chowania tom 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2009, s. 50
3. Gross A.L., Parisia J.M., Spira A.P., Kueidera A.M., Koa J.Y., Saczynskic J.S., Samud Q.M and Rebokad G.W., Memory training interventions for older adults: A meta-analysis, *Aging & Mental Health* Vol. 16, No. 6, 2012, s. 722-734
4. Hill R., Pozytywne starzenie się, Wydawnictwo Laurum, Warszawa 2009, s. 80-87
5. Miller K.J., Siddarth P., Gaines J.M., Parrish J.M., Ercoli L.M., Marx K., Ronch J., Pilgram B., Burke K., Barczak N., Babcock B., Small G.W., The Memory Fitness Program: Cognitive Effects of a Healthy Aging Intervention, *The American Journal of Geriatric Psychiatry* Volume 20, Issue 6, 2012, s. 514-523,
6. Komeński J.A., *Pampaedia*, Wyd. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk, 1973, s. 3
7. Zając-Lamparska, L., Wspomaganie funkcjonowania ludzi starzejących się, w: Trempała J. (red.). *Psychologia rozwoju człowieka. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 419-431
8. Zehnder F., Martin M., Altgassenb M., Clarec L., Memory training effects in old age as markers of plasticity: A meta-analysis, *Restorative Neurology and Neuroscience* 27, 2009, s. 507-520].



Karolina Thel

Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji
Uniwersytetu Warszawskiego
E-mail: karolina.thel@gmail.com

Aktywność zawodowa w okresie starości w opiniach przedstawicielek dwóch pokoleń / *Professional activity in the old age in the opinions of female representatives of two generations*

Abstract

Demographic changes seen in Europe represent the challenge for social protection system and for the job market. In most countries of European Union we can see a clear tendency to increase retirement age. In our country breaking the reluctance towards the attempts of increasing retirement age appears to be difficult, and only a small percentage of employees decide to continue their professional career after coming to retirement age. The aim of research was to deepen the diagnosis concerning the phenomenon of low professional activity of women being at retirement age by looking into intergeneration differences. Results shows negative attitude to the idea of professional activity in the old age, which is motivated mainly by health problems, labor market conditions and women's double burden.

Keywords: ageing; ageing society, professional activity, retirement age, generation gap, double burden, ageism

1. WPROWADZENIE

Celem artykułu jest pokazanie problemu wydłużania aktywności zawodowej w świetle opinii kobiet. Przyczyny zainteresowania tematem wpływają z konsekwencji procesu demograficznego starzenia się społeczeństwa dla rynku pracy i systemu emerytalnego. Kluczowymi wyzwaniem wydają się tu następujące kwestia: potrzeba uruchomienie potencjału starszych pracowników poprzez poprawę wskaźników zatrudnienia w grupach powyżej 50 roku życia, przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu wiek, wspieranie motywacji, kształtowania właściwych relacji międzypokoleniowych w środowisku pracy oraz podwyższanie wieku emerytalnego (ustawowego i realnego) (por. Kleer, 2008: 10-26).

Fakt, że starsze kohorty wieku (po ok. 45 r.ż.) są licznie zdominowane przez kobiety, co skłania do refleksji, że to one mogą stać się głównymi adresatami reform dotyczących ustawowego wieku emerytalnego, a także polityki rynku pracy ukierunkowane na aktywizację osób znajdujących się w niemobilnym wieku produkcyjnym. W świetle tego, dla analiz problematyki aktywności zawodowej w okresie starości, istotne są również specyficzne uwarunkowania sytuacji kobiet w obszarze zatrudnienia. Główne determinanty tej sytuacji dotyczą dyskryminacji ze względu na płeć oraz kwestii godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Na wstępie chciałabym wyjaśnić kategorie zarysowane w tytule niniejszego artykułu. Starość jest okresem życia, który nie ma jasno określonych granic wyznaczonych wiekiem metrykalnym. Zależy w dużym stopniu od cech osobniczych, stanu zdrowia i fazy aktywności społeczno-zawodowej. Często wyznaczany jest umowną granicą osiągnięcia określonego statusu społecznego, np. babci/dziadka czy emeryta. Za początek fazy starości często uznawany jest moment przejścia w stan spoczynku zawodowego. Nawiązując do tytułu artykułu, przez aktywność zawodową w okresie starości rozumiem pozostawanie w ramach struktur rynku pracy - poprzez faktyczne wykonywanie pracy bądź jej aktywne poszukiwanie, niezależnie od statusu formalnego - w okresie bezpośrednio i następującym po momencie możliwego przejścia w stan spoczynku (np. w wyniku uzyskania uprawnień emerytalnych lub rentowych).

Dlaczego nie przyjąłam wyraźnej cezury wieku? Statystyki umownie określają wiek przejścia w okres starości na bardzo różnych poziomach: od 60/65+ do 80/85+. W związku z realizacją w ostatnich latach w Polsce wielu projektów finansowanych ze środków europejskich, adresowanych do osób znajdujących się w niemobilnym wieku produkcyjnym, w dyskursie publicznym mianem „osób starszych” zaczęto określać także osoby relatywnie młode, około 50 roku życia. Taka praktyka pośrednio prowadzi do uproszczeń i generalizacji, a w konsekwencji może przyczyniać się do stereotypizacji starości. Pomimo, że aktualne tendencje w polityce europejskiej idą w kierunku podwyższania ustawowych granic uzyskania uprawnień emerytalnych, a granice starości w badaniach opinii społecznej na temat percepcji wieku (CBOS, 2012: 6-8) przesuwają się (powoli, ale jednak), to nadal w dyskursie (również naukowym) pojawia się wiele jest uproszczeń, które zaciemniają prawdziwy obraz problemu.

2. KONCEPCJA BADAŃ

Poszukiwałam odpowiedzi na następujące pytania badawcze: Czy wśród kobiet w Polsce istnieje międzypokoleniowe dziedziczenie postawy wobec wydłużania aktywności zawodowej? Jakie czynniki mają wpływ na akceptację bądź brak akceptacji dla dłuższej pracy zawodowej? Interesowało mnie w szczególności, czym kobiety reprezentujące różne pokolenia różniły się w swojej argumentacji dotyczącej własnych planów związanych z potencjalną aktywnością zawodową w okresie starości.

Aby uzyskać odpowiedzi na tak sformułowany problem, zrealizowano badania z obszaru badań jakościowych. W latach 2012-13, czyli w momencie debaty po-

przedzającej wprowadzenie reformy emerytalnej w Polsce, przeprowadzonych i zanalizowanych zostało 48 wywiadów w parach z 96 respondentkami. Zostały one dobrane tak, aby tworzyły międzygeneracyjne diady w ramach tej samej rodziny. Starsze respondentki (określane dalej jako „Matki”) to zbiorowość o średniej wieku wynoszącej: 55,4 lat. Dwie na trzy z nich posiadało wnuki. Młodsza generacja reprezentowana była przez 48 kobiet znajdujących się w okresie inauguracji aktywności zawodowej. W tym przypadku średnia wieku wynosiła: 22,8lat. 2/3 z nich było bezdzietne. Kobiety były w parach powiązane ze sobą relacją typu: rodzic-dziecko, w ramach tych par były reprezentantkami jednej rodziny. Dodatkowymi kryteriami doboru próby był poziom wykształcenia oraz status zawodowy określany deklaratorywnie jako autoidentyfikacja z jedną z dwóch wartości zmiennej: pracująca lub niepracująca.

3. WYNIKI BADAŃ

Podczas wstępnej jakościowej analizie wywiadów wyróżniono dwa typy postaw wobec własnej dłuższej aktywności zawodowej: postawę „ostrożnej akceptacji” i postawę nieakceptującą (w stopniu zdecydowanym lub umiarkowanym). Zdecydowana większość respondentek (9/10), z którymi przeprowadzone zostały wywiady, nie była zainteresowana wydłużaniem własnej aktywności zawodowej. Nieznacznie częściej postawa ta towarzyszyła wypowiedziom starszych kobiet. Młodsze częściej nie miały jeszcze sprecyzowanej opinii dotyczącej aprobowanego przez nie wieku kończenia aktywności zawodowej. Niezdecydowane respondentki raczej optowały za utrzymaniem lub nawet obniżeniem progu przejścia na emeryturę.

Wśród Córek pojawiały się opinie, że moment przejścia na emeryturę jest niejako decyzją płynącą z zewnątrz (ze świata polityki, z rynku pracy), niezależną od chęci i możliwości samego pracownika. Z wypowiedzi respondentek wynika również, że kobiety nie postrzegają dłuższej pracy w kategoriach możliwości, ale w kategoriach przymusu, co ilustruje humorystyczna wypowiedź jednej z respondentek: „Ja może powtórzę hasło nauczycieli. Póki mocz i kredę będę trzymała to będę pracowała. W tym momencie pan premier, pan prezydent... nie zostawił mi tutaj za wiele do wyboru”.

Kilka z respondentek skorzystało z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę, co było dla nich źródłem zadowolenia, nawet jeśli miały satysfakcję z wcześniejszej pracy. Jako czynnik mający największy wpływ na kontynuowanie pracy, najczęściej podawany był stan zdrowia. Drugim czynnikiem jest sytuacja rodzinna, co odnosi się przede wszystkim do realizacji opieki nad wymagającego tego członkami rodziny, w tym w szczególności nad wnukami oraz niesamodzielnymi rodzicami. W wielu wywiadach podkreślone zostało, że opuszczenie pracy przez „Matkę” i podjęcie zobowiązań opiekuńczych umożliwi powrót na rynek pracy „Córce”. Postrzegane jest to jako sytuacja korzystna również z perspektywy dziecka, które będzie przebywało z osobą bliską i zaufaną. Przy okazji takich wypowiedzi ujawniały się pośrednio obawy i niechęć wobec systemowych rozwiązań na rzecz opieki nad dziećmi (zarówno publicznych, jak i prywatnych).

Zwykle emerytura postrzegana była jako stan błogiego, zasłużonego wypoczynku, połączonego z możliwością swobodnego wykorzystania czasu wolnego. O negatywnych stronach bierności zawodowej ciekawie opowiada jedna z respondentek: „po przejściu na emeryturę brakowało im tego ciągłego ruchu, pracy i takiej przydatności. Strasznie ciężko odczuwały właśnie to, że stały się niepotrzebne, że zostało im tylko dom, ogródek (...). W przeciągu pierwszego roku po przejściu na emeryturę bardzo postarzały się (...) Było im strasznie ciężko się pogodzić z tym, że są już niepotrzebne”.

Starsze kobiety odpowiadając na pytanie, co mogłoby je skłonić do dłuższej pracy, często odpowiadały, że nie ma takiego czynnika, natomiast nieliczne wskazywały na czynnik ekonomiczny („Bo emerytura to już nie tyle samo, co pensja, tak?”). Sporadycznie pojawiały się również uwagi dotyczące zmiany warunków zatrudnienia, np. pracy w niepełnym wymiarze etatu czy zmiany charakteru pracy na „bardziej spokojną”. Jako czynnik prozatrudnieniowy postrzegany była również bliskie położenie miejsca pracy względem miejsca zamieszkania. Młodsze respondenci nieco częściej zwracają uwagę na atmosferę w pracy, kontakty towarzyskie i poczucie satysfakcji. Inne instrumenty motywacyjne ze strony pracodawcy, jak np. umożliwienie dostępu do szkoleń, praktycznie nie zostały poruszone w wywiadach jako czynnik istotny dla wspierania starszych pracowników w dłuższym pozostawaniu w zatrudnieniu. Tylko jedna z młodszych respondentek zwróciła uwagę na fakt, iż potrzebne jest szczególne motywowanie starszego pracownika:

osoba (...) starsza to chyba potrzebuje trochę więcej motywacji takiej do pracy, niż ta co ma 25 lat (...) W większości przypadków bardziej jej zależy nie na pieniądzu, a na jakby chęci pomocy albo chęci spełnienia się w tym co robi, a jak pracodawca jakby nie docenia, bo ten pracownik po prostu jest, no to wiadomo, wtedy monotonia i wszystkiego się odcieciewa (...) ważne podejście pracodawcy czyli wspomaganie pracowników. Motywacja typu wysyłanie na różne kursy, różne szkolenia... wiadomo, jeżeli nie stać pracownikowi na premię, może w inny sposób jakby doceniać tych pracowników (...) Nawet dobrym słowem, można zmotywować. Przede wszystkim pracownik musi czuć się potrzebny, bo to też dużo daje. Nieważne, jaką pracę wykonuje, jak się czuje potrzebny, robi to chętniej.

Często pojawiały się w wypowiedziach kombinacje czynników, które sprzyjają ewentualnemu dłuższemu pozostaniu na rynku pracy, np. zdrowie oraz czynnik dodatkowy, np. konieczność ekonomiczna. Niektóre młodsze badane pomijały jednak całkowicie czynnik zdrowotny, koncentrując się na wymiarze ekonomicznym i ambicjonalnym, a także na możliwości realizacji ról pozazawodowych. Sporadycznie wypowiedziom respondentek towarzyszyła refleksja dotycząca poczucia sensu życia i bycia potrzebnym. W kilku wypowiedziach doceniono również fakt, że praca organizuje życie, nadaje mu pewien rytm i cel, a emerytura oznacza, że „pewien etap się kończy i człowiek tak naprawdę nie wie co ze sobą zrobić. Miał jakieś plany, codziennie robił to samo i jednak to wszystko się wymienia. Człowiek już jest starszy, to tym bardziej nie wie, co ma ze sobą zrobić”.

Respondentki zwracały uwagę na problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy przez dojrzałych pracowników. Przekładało się to na uaktywnienie postawy pasywnej, nakierowanej na „przeczekanie” do emerytury. Nawet nielicznymgłosom

respondentek, które deklarowały gotowość do wydłużania aktywności zawodowej, towarzyszyła obawa o możliwość odnalezienia się w starszym wieku na rynku pracy („Pracować będę...dopóki będę w stanie i dopóki praca mnie będzie chciała”).

4. PODSUMOWANIA I WNIOSKI

W wywiadach, gdzie respondentki – przedstawicielki różnych pokoleń - ujawniły postawę ostrożnej akceptacji wobec własnej aktywności zawodowej w okresie starości, pojawiło się pięć kategorii argumentów. Wspólne dla Matek i Córek było podkreślanie znaczenia motywacji do pracy oraz zarobków. Starsze respondentki wskazywały również na sytuację zdrowotną i chęć bycia potrzebnym, natomiast młodsze – na satysfakcję z pracy. Zdrowie pojawiło się jako jeden główny argument w odosobnionym przypadku, kiedy to Matka była bardziej od Córkę skłonna wydłużyć aktywność zawodową. W diadach, gdzie to Córki bliższe były postawie akceptującej, a ich Matki deklarowały niechęć do wydłużania pracy zawodowej, pojawiły się również inne typy argumentacji. Poza wspomnianymi wcześniej stanem zdrowia oraz zarobkami, młodsze respondentki zwróciły uwagę na m. in. na możliwość kontaktu z ludźmi oraz powiązanie dłuższej pracy z wyższym świadczeniem. Padły również argumenty odnoszące się do kwestii etyczno-moralnych, takich jak solidarność międzypokoleniowa i kwestia równouprawnienia płci, a także problem indywidualnej odpowiedzialności za własną przyszłość. Nastąpiły odniesienia do kwestii demograficznych, makrostrukturalnych, w tym różnych obszarów działania państwa (rynek pracy, system emerytalny), porównanie sytuacji Polski do sytuacji innych krajów UE. Zestawienie argumentów towarzyszących postawie akceptującej przedstawia tabela.

Tab. Argumentacja respondentek prezentujących postawę ostrożnej akceptacji wobec wydłużania własnej aktywności zawodowej

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Satysfakcja z pracy		<i>jeżeli znajdę pracę, którą chce robić i podoba mi się to będę pracować to upadłego (wywiad nr 33, Córka)</i> <i>satysfakcja z pracy i dalszy taki rozwój intelektualny (wywiad nr 38, Córka)</i>
Wspieranie motywacji	<i>Motywacja (...) starszy człowiek może już nie mieć siły (...) pracodawca woli młodych ludzi niż starych(...) ale mimo wszystko, ile będę miała siłę będę pracować (wywiad nr 33, Matka)</i>	<i>wspomaganie pracowników (...) motywacja typu wysyłanie na różne kursy, różne szkolenia, (...) Nawet dobrym słowem, można zmotywować (...) Przede wszystkim pracownik musi czuć się potrzebny (...) osoba (...) starsza to chyba potrzebuje trochę więcej motywacji takiej do pracy niż co ma 25 lat (wywiad nr 33, Córka)</i>

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Zdrowie	<i>Dokąd pozwoli mi na to zdrowie (wywiad nr 38, Matka)</i> <i>gdybym miała zdrowie to w dalszym ciągu mogłabym pracować (wywiad nr 36, Matka)</i>	<i>jak długo starczy mi na to zdrowia (wywiad nr 44, Córka)</i>
Zarobki	<i>sytuacja finansowa(...)</i> <i>W moim przypadku na pewno zarobki (...) o ile zagwarantowana byłaby w tym momencie większa moja pensja (wywiad nr 38, Matka)</i>	<i>zarobki (...) jeżeli będzie taka możliwość, żeby jak najdłużej zarabiać (wywiad nr 38, Córka)</i> <i>Jeśli będę miała stałą pracę i solidny dochód z niej to chcę pracować tak długo, jak będzie to możliwe (wywiad nr 44, Córka)</i>
Poczucie bycia potrzebnym	<i>abym się czuła potrzebna, nie czułabym się jeszcze taką babcią starą, która tylko jest tylko i wyłącznie, aby pomóc dzieciom swoim i wnukom i czułabym się taka dowartościowana. (wywiad nr 38, Matka)</i>	
Kontakt z ludźmi		<i>Dla samej siebie właśnie by wyjść do ludzi. Żeby, nie wiem, nawet ładnie się ubrać, żeby coś tam robić(...) (wywiad nr 17, Córka)</i>
Sprawiedliwość i równouprawnienie płci		<i>Generalnym celem jest zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, uważam że jest to sprawiedliwe, szczególnie dlatego, że kobiety żyją dłużej (wywiad nr 19, Córka)</i> <i>równouprawnienie, zrównanie wieku emerytalnego jest sprawiedliwe (wywiad nr 19, Córka)</i> <i>jestem za równouprawnieniem, to wiek emerytalny powinien być taki sam (wywiad nr 20, Córka)</i>
Solidarność międzypokoleniowa		<i>Dzięki wydłużeniu i zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn państwo przestanie nadmiernie zadłużać obecne i przyszłe pokolenia na potrzeby emerytur (wywiad nr 20, Córka)</i>

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Wyższa emerytura		<p><i>im dłużej pracujesz tym większą powinnaś mieć emeryturę, bo masz więcej składek odłożonych (wywiad nr 19, Córka)</i></p> <p><i>dłuższy okres pracy będzie oznaczał wyższe emerytury, zwłaszcza dla kobiet, tak? To jest przecież logiczne (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Odniesienie do sytuacji ogólnoeuropejskiej		<p><i>Nie chcę żeby nasze państwo skończyło jak Grecja, Włochy, patrząc na państwa europejskie, mamy i tak jeden z niższych tych wieków emerytalnych, bo to w Niemczech tam chyba koło 70, albo 67 albo więcej (wywiad nr 19, Córka)</i></p> <p><i>Na podwyższenie powszechnego wieku emerytalnego zdecydowało się lub rozważą taką możliwość, właśnie słyszałam, wiele państw. Np. w Niemczech wiek został podniesiony z 65 na 67 lat. We Francji od 2018 roku wiek emerytalny będzie wynosił 62 lata, zaś w Wielkiej Brytanii może zostać on zwiększony... (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Poczucie indywidualnej odpowiedzialności		<p><i>z tych emerytur to człowiek nie wyżyje. Sama zadbam o swoje zabezpieczenie na stare lata (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Podwyższenie wieku emerytalnego jako stabilizator systemu emerytalnego		<p><i>w wieku 65 lat grosza byśmy nie dostali, gdyby to się nie zmieniło. ZUS nie miałby z czego wypłacać emerytur (wywiad nr 20, Córka)</i></p> <p><i>brak podwyższenia wieku emerytalnego spowodowałby sytuację, w której państwo nie byłoby w stanie zagwarantować w najbliższych latach wypłaty świadczeń emerytalnych. Po prostu nie dostawalibyśmy emerytur (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Ułatwienia w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych		<p><i>dobrze płatna i stała (praca-KT), przede wszystkim, która byłaby dostosowana do moich ambicji czy potrzeb jako kobiety oraz matki (wywiad nr 44, Córka)</i></p>
Wzrastanie długości życia		<p><i>pomysł ten ma sens, gdyż z racji tego, że żyjemy dłużej powinniśmy także pracować dłużej (wywiad nr 44, Córka)</i></p>

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Polityka prozatrudnieniowa wobec starszych pracowników		<i>Moim zdaniem kobiety i mężczyźni powinni przechodzić na emeryturę w tym samym wieku, czyli około 65 lat pod warunkiem, że dostaną jakąkolwiek pomoc ze strony państwa (wywiad nr 44, Córka)</i>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wywiadów.

Respondentki, które wyrażały postawę umiarkowanej niechęci do wydłużania aktywności zawodowej często nie wykluczały możliwości wykonywania dłuższej pracy przez inne osoby (takie, które chcą pracować i którym pozwala na to stan zdrowia), same natomiast raczej nie widziały tego we własnych planach życiowych. Zgodnie z teorią aktywności (Cavan, Burgess, Goldhamer, Havighurst, 1949, podaję za: Kijak, Szrota 2013: 19) te z badanych, które już przeszły na emeryturę, zastępowały utracone role społeczne związane z pracą innymi zadaniami związanymi z życiem rodzinnym, np. rolą babci-opiekunki.

Respondentki pytane o właściwy moment zakończenia aktywności zawodowej potwierdziły wyniki wielu badań (por. Szukalski 2008: 107-136), w świetle których znaczna większość Polaków opowiada się przeciwko podwyższaniu wieku emerytalnego. Podawane są tu trzy argumenty, z czego dwa odnoszą się bezpośrednio do sytuacji kobiet. Pierwszy argument dotyczy blokowania miejsc pracy osobom młodszym. Dwa pozostałe to: stan zdrowia i słabsza kondycja fizyczna kobiet oraz praca kobiet na „dwóch etatach”. Występuje mocna argumentacja na rzecz niższego dla kobiet niż dla mężczyzn progu emerytalnego. Zdaniem większości badanych powinien się on mieścić w przedziale 55-60 lat. Siła tej argumentacji jest wprost proporcjonalna do siły tendencji zachowania możliwie niskiego progu emerytalnego. W relacji płci (zarówno na polu zawodowym jak i społecznym) kobiety postrzegają siebie jako stronę defaworyzowaną, czego rekompensatą ma być utrzymanie dla nich trochę niższego wieku emerytalnego. W badaniu pojawiło się jednak wiele głosów mówiących o konieczności zrównania wieku emerytalnego, jako rozwiązania sprawiedliwego.

W rodzinie starają się zaspokoić maksymalnie dużo swoich potrzeb. Potrzeby materialne zaspokajane są w większości w ramach wspólnego budżetu domowego, co wiąże się z jawnością oraz koniecznością negocjowania wydatków. Kobiety w większości mają mniejszy wkład do budżetu domowego ze względu na niższe średnie wynagrodzenie, przerwy w pracy zawodowej związane z urodzeniem i wychowaniem dzieci oraz częste zatrudnienie w sektorach słabiej wynagradzanych (np. „budżetówka”). Mają jednak w większości świadomość rekompensowania niższego wkładu finansowego do portfela przychodów gospodarstwa domowego poprzez realizowanie prac domowych, których wartość niestety (jak twierdzi duża część respondentek) jest niedoszacowana w ogólnym rachunku ekonomicznym.

Presja związana z życiem rodzinnym silnie wpływa na wybory kobiet na polu zawodowym. Wiele kobiet odczuwa presję związaną z łąčeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych. Sytuacja ekonomiczna większości gospodarstw domowych wiąże się z koniecznością pracy zarobkowej obojga partnerów. Znaczna część respondentek podkreśla, że praca zawodowa jest ważna w ich życiu. Jest ona dla nich źródłem satysfakcji, poczucia niezależności i bycia potrzebnym, ważnym. Kulturowo jednak na pierwszym miejscu ustawione są role pełnione w rodzinie, obarczone dużym bagażem społecznych oczekiwań. Przykładowo, wewnątrzrodzinne realizowanie funkcji opiekuńczych pozostaje niemal wyłączną domeną kobiet, co ma bardzo mocne usankcjonowanie kulturowe i jest poddane kontroli społecznej. W konsekwencji doprowadza to często do konfliktu ról (Styrc, 2009: 119-144).

Zaangażowanie kobiet w sprawowanie opieki emanuje się szczególnie silnie na początkowym i na końcowym etapie kariery zawodowej. W pierwszym etapie kariery kluczowe są decyzje o urodzeniu dziecka, które związane są z przerwami w świadczeniu pracy. Wiele kobiet na tym etapie doświadczają dyskryminacji ze względu na płęć z powodu potencjalnego macierzyństwa. Również dobór samej pracy (miejsca, warunków, sektora, wymiaru czasu pracy) jest często podporządkowany życiu rodzinnemu. W późniejszym etapie drogi zawodowej istotną staje się potrzeba pomocy dorosłym dzieciom w opiece nad ich dziećmi. W świetle wypowiedzi respondentek stanowi to jeden z głównych elementów wizji życia na emeryturze. Drugą istotną kwestią staje się konieczność zajęcia się starszymi, niepełnoletnimi członkami rodziny. Ma to podłoże kulturowe (opieka to powinność rodziny) jak i ekonomiczne (ceny usług opiekuńczych przekraczają możliwości większości gospodarstw domowych).

Skalę zaangażowania starszych kobiet w sprawowanie opieki w rodzinie należy analizować mając na uwadze nie tylko kontekst społeczno-kulturowy, w którym predyspozycje do pełnienia funkcji opiekuńczych postrzegane są jako atrybut kobiecości, co wiąże się z ogromną presją społeczną. Ważne są też uwarunkowania demograficzne, gdyż niższa średnia długość życia mężczyzn decyduje o tym, że zdecydowanie częściej babcie przeżywają dziadków, stąd ich bardziej liczna obecność w rodzinnej „starszyźnie”. Dodatkowo na taką sytuację wpływa obowiązujący dotychczas wyższy wiek emerytalny mężczyzn. Skutkuje to często tym, że kobieta jest już na emeryturze, a mężczyzna nadal pracuje zawodowo. Można więc uznać, że w stanie spoczynku zawodowego kobiety dysponują większą ilością czasu, stąd ich silniejsze zaangażowanie w opiekę. Ten argument wydaje się jednak o tyle słabszy, że nawet jeśli kobieta dalej jest aktywna zawodowo, to i tak, jak wynika z badań, zdecydowanie bardziej angażuje się w opiekę nad wnukami niż jej partner.

Oprócz sytuacji rodzinnej, innym ważnym czynnikiem wypychającym kobiety z rynku pracy jest dyskryminacja ze względu na wiek. Objawia się to przede wszystkim na etapie poszukiwania pracy, a już nie w samym środowisku pracy. Większe znaczenie ma więc tu zachowanie pracodawców niż współpracowników. Okazuje się, że w poszukiwaniu pracy kobietom, podobnie jak mężczyznom, pomaga sieciowy kapitał społeczny, który jednak nie funkcjonuje w przypadku zdo-

bywania wyższych stanowisk, awansu itp. Różne wypowiedzi kobiet potwierdzają obecność mechanizmów hamujących pionową i poziomą mobilność kobiet na rynku pracy.

Respondentki zauważają, że doświadczenie starszych pracowników jest mniej atrakcyjne dla pracodawców niż umiejętności techniczne, energia oraz elastyczność młodszych pracowników. Deklaracje dotyczące sposobu korzystania z Internetu potwierdzają istnienie międzypokoleniowej luki technologicznej. Wiele starszych kobiet stara się przystosować do nowych realiów, czy to poprzez kursy, czy też naukę samodzielną bądź z pomocą młodszych członków rodziny, co stanowi dodatkowo istotną płaszczyznę kontaktów międzypokoleniowych. Należy jednak zauważyć, że kompetencje osób starszych i oczekiwania wobec nich są niższe niż w odniesieniu do osób młodszych.

Wśród starszych kobiet ujawniają się niekiedy tendencje autodyskryminujące, skutkujące ujawnieniem nastawienia pasywnego na płaszczyźnie zawodowej. Do wyjaśnienia takich postaw może posłużyć teoria naznaczenia społecznego, w myśl której jednostka defaworyzowana sama przyjmuje autoidentyfikację osoby zależnej i dopasowuje odpowiednio do tego stanu swoje zachowania. Większość respondentek w obu grupach wieku wyraziła zadowolenie z jakości relacji międzypokoleniowych zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku rodzinnym.

Z wiekiem coraz większego znaczenia ma stabilność zatrudnienia i pewność dochodu. Ryzyko związane z utrzymaniem/znalezieniem zatrudnienia oraz chęć posiadania nawet niskiego, ale pewnego dochodu są jednymi z czynników, które kierują kobiety w stronę możliwie szybkiego przejścia na emeryturę. W większości przypadków oznacza to faktyczne zakończenie kariery zawodowej, gdyż tylko niewielka część respondentek (i to głównie w wyniku konieczności ekonomicznej) decyduje się kontynuować pracę. Inne istotne w tym aspekcie czynniki przemawiające za decyzją o przejściu na świadczenie emerytalne to zły stan zdrowia (przekładający się na niską efektywność starszych pracowników) i zmęczenie aktualnie wykonywaną pracą, a także sytuacja rodzinna.

Analiza wyników badań prowadzi do wniosku, że kluczem do zmiany postawy kobiet względem możliwości wydłużania aktywności zawodowej jest zmiana modelu łączenia ról rodzinnych i zawodowych. Zrównanie praw mężczyzny na płaszczyźnie życia rodzinnego idzie w parze ze zmniejszeniem barier na rynku pracy dla kobiet. Bardziej odpowiadające zasadom równości rozłożenie obowiązków wynikających z rodzicielstwa powinno wpłynąć na lepsze postrzeganie kobiet przez pracodawców. Być może skutecznym rozwiązaniem byłoby zarezerwowanie części urlopu rodzicielskiego wyłącznie dla ojców, żeby zmniejszać presję społeczno-systemową w odniesieniu do kobiet. Warto również rozważyć możliwość odciążania rodzin w wypełnianiu funkcji opiekuńczych. Chodzi zwłaszcza o te sytuacje, kiedy barierą dla korzystania z zewnętrznych usług opiekuńczych są kwestie finansowe.

Ważne są w polityce państwa działania mające zmieniać mentalność pracodawców. Warto uświadamiać im, że kompetencje przydatne na rynku pracy (takie jak umiejętność organizacji czasu, wyznaczania priorytetów, szybkiego podejmo-

wania decyzji) pokrywają się częściowo z kompetencjami, które są kształtowane przez rodzicielstwo. Można więc potraktować wspieranie pracowników-rodziców w kategoriach biznesowego *couchingu*. Nie chodzi tylko o wprowadzanie norm i procedur, ale o tworzenie odpowiedniej kultury organizacyjnej. Jakie korzyści płyną z tego dla pracodawców? Najważniejsza jest oczywiście zwiększanie efektywności pracy. Istotne są również kwestie wizerunkowe. Renoma dobrego pracodawcy (*employer branding*), wspierającego swoich pracowników jest ważnym elementem przyciągających najlepszych pracowników, tym samym pozwalającym osiągnąć przewagę nad konkurencją.

LITERATURA

1. CBOS, Polacy wobec własnej starości, BS/94/2012, Warszawa, lipiec 2012
2. Szukalski P., *Aktywność zawodowa i plany związane z wiekiem przejścia na emeryturę*, s. 107-136, w: P. Szukalski (red.): *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań*, ISP, Warszawa 2008
3. Kleer J., Starzenie się ludności – konsekwencje ekonomiczne i społeczne – zarys problematyki, s. 10-26, w: J. Kleer (red.) *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne procesu starzenia się społeczeństwa*, PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2008
4. Kijak R, Szarota Z., *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013
5. Styrz M., *Transfery międzypokoleniowe w sieci transferów prywatnych*, s. 119-144, w: I. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009



Krystyna Buszman

Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka i Badań nad Rodziną
na Wydziale Pedagogiki i Psychologii
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: kbuszman@us.edu.pl

Anna Brandt

Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka i Badań nad Rodziną
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: ann-ya@wp.pl

Różne oblicza starości
i międzypokoleniowych relacji
rodzinnych z perspektywy dorosłych
wnuków / *Various faces of ageing
and intergenerational family relationships
from the perspective of adult grandchildren*

Abstract

The aim of this paper is to make a quick overview of the literature concerning not only the variety of concepts of ageing and activities that older people may take in their free-time, but also the significance of intergenerational family relationships, especially the grandparents-grandchildren relationship. On this background authors' own research on this topic is presented. The obtained results confirmed the hypothesis that younger grandparents are more vital and have more free-time activities than the older. Moreover, the findings indicate the importance of role that grandparents may play in grandchildren's life ('stabilizer', 'family national guard', 'arbiter', 'historian') regardless of their age. It is also shown that with increasing age and declining social networks grows the need to maintain close contact with younger generations of the family.

Key words: ageing; free-time activities; grandparents; family relationships; adult grandchildren; lifetime changes

„Podobnie jak jesień może być najpiękniejszą porą roku, taki starość może być najlepszym 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”

(Antoni Kępiński)

1. WSTĘP

Współcześni badacze podkreślają że człowiek rozwija się przez całe swoje życie. Zjawisko starzenia się społeczeństwa i równocześnie wydłużająca się średnia życia są uwarunkowane wieloaspektowo i wiążą się z szeroko pojętym wzrostem dobrobytu i ogólnej jakości życia, jak i ze zmniejszaniem się przyrostu naturalnego. Przewiduje się, że tendencje te będą miały charakter wzrostowy, co wpłynie na strukturę wieku ludności i przyspieszy wzrost starzenia się społeczeństwa (Makara-Studzińska, Kryś-Noszczyk 2012: 80-81, Steuden 2011). Spodziewać się zatem można szeroko pojętych konsekwencji na poziomie medycznym, ekonomicznym, psychologicznym i społecznym. W świetle powyższych prognoz zasadne wydaje się zainteresowanie badaczy różnymi sferami jakości życia seniorów.

2. ROZUMIENIE I PERIODYZACJA STAROŚCI

Według Pędicha (1996: 7) starzenie się ma charakter zjawiska dynamicznego, przebiegającego w czasie, a starość jest pojęciem statycznym, natomiast Karasek (2006: 138-141) uważa, że starzenie jest nieuchronnym, złożonym procesem fizjologicznym rozciągniętym w czasie, obejmującym wiele układów i wiele procesów biochemicznych, ze zmianami występującymi zarówno w pojedynczej komórce, jak i w całym organizmie. Starość wiąże się bezpośrednio z działaniem czasu na organizm (Baruch: <http://www.psychiatria.pl/artukul/starzenie-sie/650.html>, 18.06.2015) i jest procesem zachodzącym u wszystkich organizmów żywych (Włodarski: <http://wyborcza.pl/1,75248,1432992.html>, 19.06.2015).

Granica starości wyznaczana przez wiek kalendarzowy nie zawsze zbieżna jest z wiekiem biologicznym, związanym z wiekiem sprawnościowym i czynnościowych wynikających z funkcjonowania narządów. Proces starzenia jest silnie zindywidualizowany, nieuchronny i nieodwracalny (Makara-Studzińska, Kryś-Noszczyk 2012: 76-78). Starość nazywana bywa późną dorosłością, lub trzecim wiekiem życia. Jest zjawiskiem zarówno jednostkowym, jak i społecznym, a jej początkiem jest umownie przyjęty wiek kalendarzowy tj. 60-65 lat, tzw. próg starości (Nowicka 2008: 17-24). Wśród badaczy nie ma jednak zgodności odnośnie kryteriów periodyzacji okresu starości, Światowa Organizacja Zdrowia wyodrębniła (za: Steuden 2011: 20):

- wiek przedstarczy (45-59 r.ż) nazywany również wczesną starością,
- wiek starzenia się (60-74 r.ż) – „młodzi-starzy”,
- wiek starczy – późna dorosłość (75-89 r.ż) – „starzy starzy”,
- długowieczność (90 lat i więcej).

Zdaniem Trafiałek (2003, za: Nowicka 2008: 19) wyznaczyć można również progi osiągnięcia wieku starczego: kalendarzowy, biologiczny, prawny, społeczny, ekonomiczny, technologiczny a Dziegielewska (2006: 45-47) podaje, że istnieje sześć odmian wieku w okresie starości: biologiczny, demograficzny, psychiczny, ekonomiczny społeczny, socjalny. Te trudności w ustaleniu precyzyjnego proggu wieku starczego Straś-Romanowska (2004, za: Steuden 2011) rozumie jako wynikające z indywidualnego tempa starzenia, heterogenicznego obrazu starości oraz różnic wśród badaczy, co do wyboru kryteriów.

3. RÓŻNE OBLICZA STAROŚCI

Seniorzy bardzo różnią się między sobą w obszarze przeżywania własnej starości, dlatego wartościowanie tego okresu ma charakter niezwykle indywidualny i zależy od wielu czynników, m.in.: kontekstu społeczno-rodzinnego, zasobów osobowościowych i relacyjnych oraz dotychczasowego sposobu funkcjonowania. Wkraczanie w jesień życia wiąże się z koniecznością reorganizacji wcześniejszej formuły życia i ustalanych celów. U osób pozostających w bliskich związkach zmianie ulegają również wzajemne stosunki, pojawia się więcej przestrzeni dla wspólnego przeżywania i doświadczania siebie jako rodziców i dziadków (Steuden 2011).

Badacze wskazują też, że okres ten sprzyja pogłębianiu mądrości życiowej oraz integracji osobowości: wyraźnie zaznacza się potrzeba przynależności, zmniejszenie nastawienia egocentrycznego oraz rozwijanie empatii. Zwiększa się zdolność akceptacji wielu niesprzyjających okoliczności życiowych i zachowanie pogody ducha, mimo doświadczanych trudności (Steuden 2011). Nowicka (2008: 19) nazywa ten czas „okresem zbierania plonów”: odczuwania satysfakcji z życia, poczucia spełnienia, pozytywnie dokonanego bilansu życia. Starsi ludzie są nośnikami wartości rodzinnych, religijnych czy patriotycznych, a ich przymiotem może być mądrość życiowa i refleksyjność, będącą pochodną rozległej wiedzy i bogatego doświadczenia.

Jak każdy czas rozwojowy posiada specyficzne dla siebie zadania i cele. Pietrasiński (1990: 109) do zadań rozwojowych starości zalicza:

1. Podjęcie nowych ról i zajęć w związku z emeryturą,
2. Włączenie się do grupy rówieśników,
3. Utrzymanie zainteresowania światem,
4. Przystosowanie się do rosnących ograniczeń fizycznych,
5. Przystosowanie się do straty bliskich osób,
6. Wypracowanie dojrzałej postawy wobec śmierci (Pietrasiński 1990: 109).

Dobre przystosowanie najczęściej wiąże się z wcześniejszym, dobrym funkcjonowaniem a także ze zdolnością akceptacji kumulowania się doświadczenia utraty najważniejszych wartości, m.in. zdrowia, kondycji, atrakcyjności. Dla pogodnej i satysfakcjonującej starości istotne znaczenie mają jednak stan zdrowia, bowiem różnego rodzaju choroby zwłaszcza upośledzające sprawność psychofizyczną utrudniają, a czasem uniemożliwiają realizację zadań i pokonywanie kryzysów (Steuden 2011: 24-25).

Dla okresu starości specyficzne są też tzw. wydarzenia krytyczne. Straś-Romanowska (2007: 267) mówi o utracie zdrowia, poczucia własnej atrakcyjności, statusu socjoekonomicznego, poczucia przynależności oraz zbliżającej się wizji śmierci. Starość niesie ze sobą bowiem pewne zagrożenia, które konfrontują jednostkę z wieloma problemami, człowiek stary napotkać może m.in. na: pogorszenie sytuacji finansowej, trudności związane z postępowaniem cywilizacyjnym i technicznym, brak wzajemnego zrozumienia w relacjach rodzinnych, konieczność zmiany miejsca zamieszkania, bariery architektoniczne, kumulację negatywnych zdarzeń życiowych (Steuden 2011: 24-25).

4. STEREOTYPY WOKÓŁ STAROŚCI

W kolektywnym wyobrażeniu starość jawi się jako czas utraty sił związany z pojawianiem się licznych chorób, a wraz z nimi zniedołężnienie psychiczne i fizyczne. W dawnych społeczeństwach patriarchalnych starsi ludzie byli nosicielami zbiorowych doświadczeń, otaczani szacunkiem sprawowali władzę. Postęp cywilizacyjny zmienił nieco role i postrzeganie seniora w społeczności. Ponadto w zbiorowym przekonaniu starość wiąże się z gorszą jakością życia, obniżeniem sprawności psychofizycznej, cierpieniem i wyobcowaniem (Pietrasiniński 1990).

Jak wskazuje Steuden (2011: 136), literatura podaje dwa typy uprzedzeń wobec osób starych: łagodne i złośliwe. Te pierwsze wiążą się z lękami i obawami wobec starości i tego, co ze sobą niesie. Uprzedzenia złośliwe prowadzi do postawy odrzucenia osób starszych i wiążą się bezpośrednio z przekonaniem o ich nieprzydatności pod względem ekonomicznym.

Jednym z niezwykle krzywdzących stereotypów jest przekonanie o infantylności osób starszych. W świetle takiego przekonania osoby starsze upodabniają się do dzieci w zakresie swojej niekompetencji i niesamodzielności, a prowadzić to może do powstania tzw. zależnościowo-pomocowego schematu interakcji, które wzmacniają bezradność seniorów. Inne szkodliwe skutki takiego myślenia o starości to m.in.: dyskryminacja czy internalizacja negatywnych postaw wobec starszych ludzi (Steuden 2011: 136). Ponadto działanie powyższych uprzedzeń może wpływać na jakość życia samych seniorów, powodując:

1. Uporczywe oczekiwanie symptomów osłabienia fizycznego i psychicznego i w związku z tym nadinterpretacja pojawiających się deficytów;
2. Ignorowanie dolegliwości, które w interpretacji seniorów są naturalnym efektem starzenia się organizmu.

Społeczny wizerunek starości według Zajac-Lamparskiej (2012) jest dualistyczny: występuje wymiar wyraźnie pozytywny (okres pełni, zasłużonego odpoczynku, zwieńczenie drogi życiowej, korzystanie z dorobku, rozwoju i aktywności) i wyraźnie negatywny (związany z niepełnosprawnością, okresem licznych strat, pustki i ograniczeń). Ten niejasny obraz starości może wynikać z jego skomplikowanej natury, która mieści w sobie zarówno czas rozwoju, jak i doświadczania starty. Złożoność ta przyczynia się do zróżnicowania w sposobach starzenia się i funk-

cjonowania psychospołecznego w okresie senioralnym, które może odbywać się na dwóch wymiarach:

- intraindywidualny, tj. współwystępowanie u tej samej osoby zjawisk pozytywnych i negatywnych (deficytowych obszarów funkcjonowania jak np. sprawność fizyczna i zmiany o charakterze progresywnym np. zasób wiedzy)
- interindywidualny, tj. zróżnicowanie w sposobie przeżywania starości i funkcjonowania w jej ramach (odbywa się to na *continuum*: starzenie się patologiczne, normalne - fizjologiczne i optymalne).

Stereotypy wydają się być krzywdzące i kształtują one postawy oraz społeczny obraz starości. W ich zwalczaniu szczególnie ważne wydają się częste kontakty z osobami starszymi, wzajemne interakcje oraz wspólne doświadczenia. Kształtowanie wzorca pogodnej starości w różnych środowiskach można uznać za swoiste wyzwanie pedagogiczne przed którym stoi współczesne społeczeństwo (Cuber et al. 2010: 490-496).

5. STARY CZŁOWIEK W RODZINIE

Wobec wyżej opisanych zmian socjodemograficznych i kulturowych, znacznym przekształceniom uległy również relacje rodzinne. W obliczu przejścia na emeryturę i reorganizacji dotychczasowego funkcjonowania społecznego, życie rodzinne nabiera dla seniora bardzo istotnego znaczenia, szczególnie gdy sieć wsparcia pozarodzinnego i życie towarzyskie są skąpe i mało satysfakcjonujące dla jednostki. Dla starszych ludzi rodzina stanowi źródło wsparcia i optymalizuje funkcjonowanie psychospołeczne. Zmiany społeczno-kulturowe nieco ograniczyły rolę dziadków w życiu rodzinnym, co jednak nie wiąże się ze spadkiem ich znaczenia w obszarze wychowywania wnuków (Appelt 2007: 79).

W potocznym rozumieniu rolę dziadka/babci nabywa się wraz z pojawieniem się wnuków na świecie: można do tej roli dojrzewać, lub stać się dziadkami „z zaskoczenia”. O stawianiu się babcią/dziadkiem myśli się bardziej w kategorii procesu, podczas którego seniorzy kształtują swoją tożsamość, a pomyślność jego przebiegu uwarunkowana jest wieloma czynnikami, m.in. rolą seniora w rodzinie, stosunkami z dziećmi, poziomem wykształcenia, stopniem aktywności życiowej, itp. (Zięba-Kołodziej 2012). Mimo, iż pojawienie się wnuków jest wydarzeniem normatywnym w okresie późnej dorosłości, współcześni dziadkowie bardzo różnią się między sobą pod względem ścieżek rozwojowych i wieku.

Jak twierdzi Brzezińska (2001, za: Appelt 2007: 80), podejmowanie roli dziadków posiada zawsze dwie strony medalu: dobrą stroną jest poczucie bycia źródłem miłości dla wnuków (częściej dotyczy to babć) i źródłem mądrości i przekazywania doświadczeń (częściej dotyczy to dziadków). Pozwala to na budowanie ich dobrostanu, przyczynia się do pogłębienia poczucia satysfakcji z życia. Z drugiej strony, pojawienie się wnuków jest kolejnym wyraźnym sygnałem starzenia się. Ponadto, we wzajemnych relacjach z własnymi dziećmi może pojawić się konflikt co do metod wychowawczych, czy ingerencji w proces edukowania dzieci.

Porównując dwie kohorty dziadków, to wśród młodszych zauważa się zmniejszenie kontaktów i bliskości w porównaniu ze starszymi dziadkami. Można to rozumieć jako efekt większej mobilności, aktywności zawodowej młodszych dziadków, lepszym stanem zdrowia czy podejmowaniem innych ról społecznych dziadków młodszych. U starszej kohorty obserwuje się silniejsze więzy emocjonalne z wnukami, co może być związane ze zwiększeniem częstotliwości kontaktów z uwagi na pogarszający się stan zdrowia dziadków – wtedy wnuki stają się również ważnym źródłem wsparcia. Ważne jest to też dla młodych ludzi, u których wzrasta poczucie kompetencji i świadomość, że zajmują się czymś ważnym i mającym bezpośredni wpływ na życie najbliższych. Wzajemne relacje między najmłodszymi a najstarszymi w rodzinie pozwala na zachowanie dynamicznej równowagi między zmiennością, która jest domeną młodszych a ciągłością, której źródłem są starsi ludzie. Stawarza to naturalne warunki do rozwoju różnych kompetencji, wzajemnego wzbogacania się, weryfikowania poglądów czy nabywania nowych umiejętności (Appelt 2007: 85-87).

Znaczenie udziału dziadków w życiu rodzinnym wydaje się być niezwykle istotne, zapewnia bowiem: bezpieczne i kochające relacje, pogłębienie rodzinnych więzi, uczenie różnych umiejętności życiowych, stała obecność, niesienie wsparcia również w obszarze konfliktów, uczenie rozumienia potrzeb ludzi starszych, tworzenie pomostu między przeszłością a przyszłością (Cozolino 2008, za: Steuden 2011: 129). Jak wynika z badań Zięby-Kołodziej (2012) dla młodych ludzi dziadkowie są opiekunami, którzy pomagają swoim dzieciom w wychowaniu ich potomstwa, nauczycielami zapoznającymi ze światem, doradcami w codziennych problemach, kronikarzami i historykami rodzinnymi, sponsorami czy gospodarzami. Podkreślone jest bardzo istotne ich miejsce w systemie rodzinnym: to niejednokrotnie oni są też nauczycielami miłości i okazywania uczuć a także osobami zapewniającymi ciągłość tradycji rodzinnych. Relacje dziadków z dziećmi i wnukami budują lojalność, zainteresowanie i troskliwość, a także sprzyjają rozwojowi inteligencji emocjonalnej i społecznej (Goleman, za: Zięba-Kołodziej 2012). Wzajemne wsparcia, opieka współdziałanie buduje solidarność konsensualną tj. wzajemną zgodę dotyczącą wiary i wartości oraz solidarność funkcjonalną czyli wzajemna wymiana i wsparcie o charakterze nie tylko instrumentalnym, ale i emocjonalnym oraz solidarność normatywną związaną z normami i oczekiwaniami we wzajemnych interakcjach.

W piśmiennictwie polskim niewiele jest opisów i typologii opisujących style funkcjonowania dziadków w ich roli. Chmielnicki (za: Zięba-Kołodziej 2012) wyróżnia np. następujące style pełnienia roli dziadków:

- styl formalny (ograniczenie kontaktów do „powinnościowych” uprzejmości, stanowcze rozgraniczenie ról rodziców od ról dziadków)
- zastępczy rodzice – wypełnianie wobec wnuków ról rodzicielskich, wyraźne funkcje wychowawcze
- „krynica mądrości rodzinnej” – przekazywanie tradycji rodzinnych
- „życzliwe Mikołaje” – obdarowywanie wnuków prezentami, rzadki kontakt

Appelt (2007) przytacza natomiast klasyfikację V.L. Bengston, w której zawarte zostają różne aspekty roli dziadka/babci:

- „Kotwica” – stanowi stabilny punkt odniesienia, szczególnie istotny, gdy rodzina doświadcza problemów, kryzysu albo podlega zmianie. Dbą o wzajemne relacje, scala rodzinę, jest źródłem życiowej mądrości, pomaga odkryć sens życia, odnaleźć wartości, pełni rolę w kształtowaniu tożsamości młodego człowieka,
- „Ochroniarz” – dba o spójność i trwałość rodziny, zapewnia ochronę i opiekę w trudnych chwilach. Wspiera rodziców w wychowywaniu i opiece nad dziećmi, wspomaga finansowo rodzinę.
- „Arbiter” – jest mediatorem w konfliktach między rodzicami a dziećmi, obniża napięcie między nimi, pomaga im rozwiązywać sytuacje sporne i ułatwia wzajemne zrozumienie.
- „Historyk” – wspiera rodzinę w dostrzeżeniu ciągłości między przeszłością a teraźniejszością, jest źródłem zakorzenienia i spójności międzygeneracyjnej, naturalnym nauczycielem historii rodzinnej i narodowej, podtrzymuje tradycje rodzinne.

Najczęściej wyżej wymienione aspekty ról przenikają się wzajemnie, choć u każdego dominuje jeden styl. Dziadkowie przyjmują rolę w sposób naturalny, intuicyjny, opierając się często na doświadczeniach z własnego dzieciństwa, obserwacji innych dziadków czy własnych wyobrażeniach i przekonaniach o tym, jacy powinni być dziadek czy babcia.

6. CEL BADAŃ

Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań własnych dotyczących:

1. wybranych aspektów funkcjonowania społecznego osób starszych,
2. znaczenia dziadków w systemie rodzinnym,
3. częstości kontaktów i jakości relacji międzypokoleniowych.

W przeprowadzonych badaniach wykorzystano wspomnianą już periodyzację starości zaproponowaną przez Światową Organizację Zdrowia, dzielącą starość na trzy okresy: wczesną starość (60-74), późną starość (75-89) i długowieczność (90+). Za podstawę teoretyczną do zbadania znaczenia roli dziadków w rodzinie posłużyła koncepcja V.L. Bengston.

Ze względu na zaprezentowany cel badań, sformułowano następujące pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym:

1. Jak spędzają czas wolny osoby starsze (jakie mają hobby, zainteresowania, ulubione formy aktywności) i czy zmienia się to wraz z wiekiem?
2. Jakie jest znaczenie dziadków i jaką rolę pełnią w rodzinie, inaczej mówiąc: Kim są dziadkowie dla osób badanych i dla ich rodzin?
3. Jak częste są kontakty między dziadkami i wnukami, kto je inicjuje? Jak oceniają oni wzajemne relacje?

7. OPIS BADANEJ GRUPY I METODY BADAWCZEJ

Badania miały charakter anonimowy, dobrowolny i przeprowadzane były w kontakcie indywidualnym. Grupę badaną stanowiły osoby dorosłe, które odpowiadały na pytania ankietowe, dotyczące relacji ze swoimi dziadkami, ich sposobu codziennego funkcjonowania i spędzania czasu wolnego. Były to zarówno pytania zamknięte jak i otwarte, pozwalające na swobodną wypowiedź osoby badanej. Ankieta zawierała także kilka pytań, obejmujących dane socjodemograficzne.

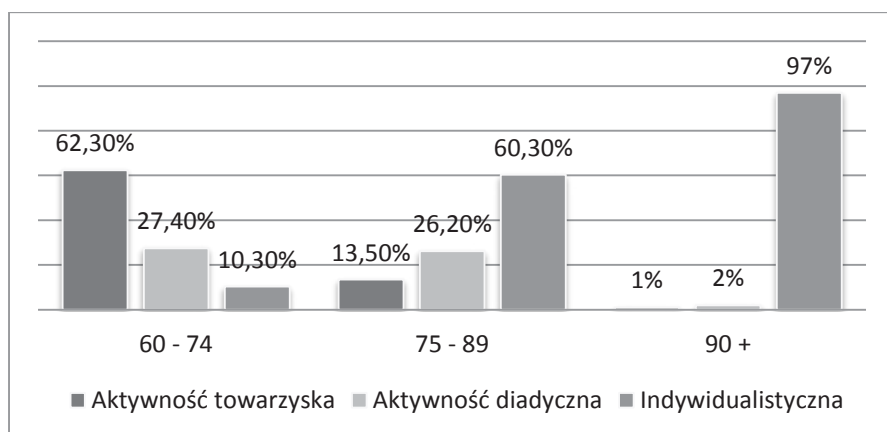
W badaniach wzięło udział 112 osób, wśród których 72 (64%) to kobiety, a 40 (36%) mężczyźni. Średni wiek badanych wyniósł 30 lat ($M=30,71$; $SD=14,49$). Znacząca większość osób miała wykształcenie średnie – 69 osób (61,6%), 27 osób (24,12%) wykształcenie wyższe, a 16 osób (14,28%) – zawodowe. 78 badanych (69,64%) oceniło swoją sytuację materialną jako przeciętną, reszta – 34 osoby (30,36%) jako dobrą. Osoby badane wypowiadały się na temat swoich dziadków z obydwu stron, łącznie zebrano informacje na temat 169 osób starszych.

8. WYNIKI

FUNKCJONOWANIE SPOŁECZNE OSÓB STARSZYCH

Wśród 169 babć i dziadków osób badanych, na temat których informacje zebrano w przeprowadzonej ankiecie, 111 (65,68%) stanowiły babcie, których średnia wieku wyniosła ok. 73 lat ($M=73,25$; $SD=7,99$). Najmłodsza babcia miała 60 lat, najstarsza 97. Pozostałą grupę 58 osób (34,32%) stanowili dziadkowie w wieku ok. 75,5 lat ($M=75,54$; $SD=7,08$). Najmłodszy dziadek był w wieku 65 lat, najstarszy 92. Spośród dziadków blisko 85% przebywało na emeryturze, 9% stanowili renciści, a 6% to osoby czynne zawodowo. 59% dziadków było w związkach małżeńskich, 32% owdowiało, a 9% stanowiły osoby rozwiedzione lub w związkach nieformalnych.

Chcąc dowiedzieć się, w jaki sposób funkcjonują osoby starsze w rodzinach, badanym zadano następujące pytanie: „Czy Twoi dziadkowie mają jakieś ulubione zajęcie i co to jest?” Otrzymane odpowiedzi zaklasyfikowano do trzech kategorii: 1) aktywność towarzyska, 2) aktywność diadyczna, 3) aktywność indywidualistyczna. Przykładowe odpowiedzi zaliczone do pierwszej kategorii: „spotkania z przyjaciółmi”, „wzajemne odwiedziny”, „wyjazdy ze znajomymi”; do drugiej kategorii zaliczono: „wyjazd dziadków na działkę”, „codzienne wspólne spacery”, „dziadkowie opiekują się małymi wnukami”; do trzeciej: „babcia gotuje, a dziadek ogląda telewizję”, „dziadek czyta”, „babcia szydełkuje, maluje, szyje”. Poniższy schemat prezentuje rodzaje podejmowanej aktywności dziadków w zależności od ich wieku:



Rycina 1 Rodzaj podejmowanej aktywności ze względu na wiek

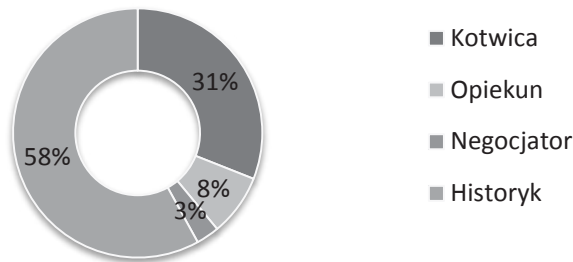
Jak można zauważyć na powyższym wykresie, podejmowana przez dziadków znajdujących się w okresie wczesnej starości aktywność stopniowo ustępuje miejsca zajęciom z kręgu indywidualistycznych.

ZNACZENIE DZIADKÓW W RODZINIE

By poznać, jak postrzegają swoich dziadków osoby badane i jakie jest ich znaczenie w systemie rodzinnym, badani zostali poproszeni o krótką odpowiedź na pytanie: „Jaką rolę pełnią dziadkowie w Twojej rodzinie?”. Następnie przyporządkowano poszczególne wypowiedzi do kategorii zaproponowanych przez Bengston, czyli „kotwicy”, „ochroniarza”, „arbitra” i „historyka”. Oto przykładowe wypowiedzi:

- 1. Kotwice**
 „Dziadkowie pełnią funkcję scalającą (...) organizują rodzinne obiady w każdą niedzielę. Jeżdżą z nami na wakacje. Zawsze można na nich liczyć”
 „Zawsze służą radą i swoim doświadczeniem. Są strażnikami rodzinnych tradycji i wyznawanych wartości”
- 2. Opiekunowie**
 „Babcia jest dużym wsparciem dla mnie i moich rodziców, pomaga w opiece nad moim młodszym bratem. Mogę z nią szczerze o wszystkim rozmawiać”
 „Przed babcią nie mam tajemnic, mogę jej wszystko powiedzieć. Rozumiemy się praktycznie bez słów”
- 3. Arbitrzy**
 „(...) Babcia jest dla mnie oparciem. Dawniej, kiedy nie dogadywałam się z mamą, szłam do niej po poradę”
- 4. Historycy**
 „Dziadek jest najstarszą osobą, głową rodziny. Założył rodzinną firmę, którą teraz prowadzi mój ojciec. Jest dla mnie autorytetem”
 „Babcia dawniej często opowiadała mi o naszej rodzinie, jej historii i wcześniejszych pokoleniach. Doskonale pamięta wszystkie imiona i wzajemne zależności”

Dokonano także analizy rozkładu procentowego poszczególnych ról dziadków osób badanych, celem sprawdzenia, czy któraś z ról dominuje, a jeśli tak, to która. Wyniki przedstawia poniższy wykres:

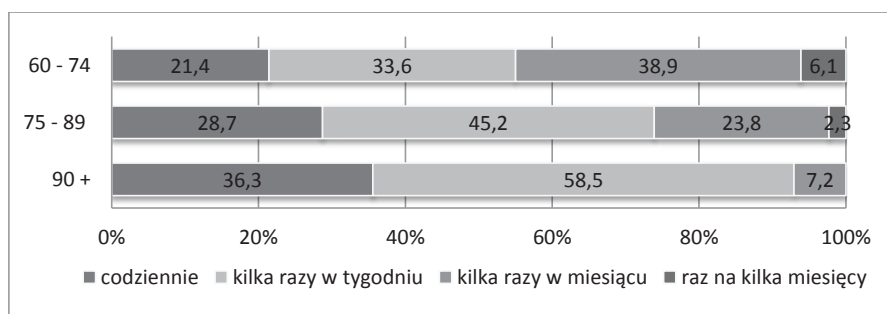


Rycina 2 Procentowy rozkład aspektów ról pełnionych przez dziadków w rodzinie

Jak widać, w opinii osób biorących udział w badaniach, w opisywanej grupie dziadków zdecydowanie dominuje rola „historyka”, osoby będącej nośnikiem rodzinnych tradycji i wartości. Istotną okazała się również (niemal 1/3 wskazań) rola „kotwicy”, czyli kogoś, kto scala całą rodzinę i jest nośnikiem mądrości życiowej.

CZĘSTOŚĆ I JAKOŚĆ KONTAKTÓW MIĘDZYPOKOLENIOWYCH

Osobom badanym zadano pytania o to, jak w trzystopniowej skali „dobre – przeciętne – złe” oceniłyby relacje ze swoimi dziadkami. Okazało się, że badani w większości ocenili swoje relacje z dziadkami jako „dobre” (63%), „przeciętne” (25%), a „złe” (12%). Zapytani o formy wzajemnego kontaktu badani najczęściej wymieniali „odwiedziny” i „telefony” (po ok. 40%); inni wymieniali także „wspólne wyjazdy na weekendy, wakacje” (ok. 10%). Pozostałą grupę stanowiły osoby, które bądź deklarowały bardzo sporadyczny kontakt lub też brak kontaktu w ogóle. W prowadzonych badaniach chciano również sprawdzić, kto z reguły jest inicjatorem kontaktu. Okazało się, iż istnieje zależność między wiekiem dziadków oraz inicjowaniem bądź nieinicjowaniem kontaktu z wnukami. Dziadkowie znajdujący się we wczesnej starości i wnuki z taką samą częstotliwością inicjują wzajemne kontakty. Wraz z postępującym wiekiem jednak to dziadkowie częściej podejmują rolę inicjatorów. Kolejną zależnością jaką chciano zweryfikować, była zależność między wiekiem dziadków a częstotliwością inicjowanych przez nich kontaktów. Wyniki przedstawiono na schemacie:



Rycina 3 Częstość kontaktów inicjowanych przez dziadków z uwagi na ich wiek

Zauważyć można, iż dziadkowie wraz z wiekiem wyraźnie intensyfikują swoje kontakty z wnukami. Dominują kontakty codzienne i nawiązywane kilka razy w tygodniu. Dodatkowo zbadano, czy istnieje zależność między częstością wzajemnych kontaktów a bliskością miejsca zamieszkania. Ciekawym okazał się wynik, iż 22% osób badanych mieszka w domach wielopokoleniowych wraz ze swoimi dziadkami z którejś ze stron, co w obecnej kulturze, w obliczu zmian modelu rodziny stanowi dość zaskakujący wynik. Kolejne 41% osób mieszka w odległości do 5 km od swoich dziadków, co w znacznej większości implikuje dość częste i bliskie kontakty.

9. DYSKUSJA

Zaproponowana przez Światową Organizację Zdrowia periodyzacja starości wyznacza granicę wczesnej starości na 60. Rok życia. Współcześni sześćdziesięciolatekowie to jednak często osoby wciąż pełne wigoru, radości życia, niejednokrotnie aktywne zawodowo i posiadające bogate życie towarzyskie (Niezabitowski 2008: 146-150). W tym okresie skupiają się w znacznej mierze na swoim życiu społecznym i mają mniejszą potrzebę częstych kontaktów wewnątrzrodzinnych w porównaniu z osobami starszymi (Marchow 2004: 66, Steuden 2011). Wraz z upływem lat zmniejsza się sieć kontaktów społecznych i ludzie zaczynają zwracać się ku relacjom wewnątrzrodzinnym (Pośluszna, 2012: 77). Im są starsi, tym przychodzi im się konfrontować z trudnymi sytuacjami, wśród których jedną z ważniejszych jest śmierć współmałżonka (Szukalski 2008: 32-34). Stąd też poniekąd zmuszani są do nauczenia się życia w pojedynkę, czym można tłumaczyć wzrost aktywności indywidualistycznej kosztem aktywności towarzyskiej i diadycznej, który wykazano w zaprezentowanych badaniach.

Rola babci i dziadka również stanowi ważny element postrzegania i przeżywania okresu starości. Jak pisała Wojnarowska (2003) „Nie tylko dziadkowie mają wnuki, ale wnuki mają dziadków, w swoim sercu, w trosce, w swojej obecności”, co świadczy o wzajemnej ważności dla siebie tych dwóch generacji. Te zależności potwierdzają też inni badacze (Rossi i Rossi 1990, za: Appelt 2007: 85). Mniejszy udział procentowy roli „ochroniarza” i „arbitra” w badanej grupie można tłumaczyć wiekiem osób badanych – w dużej mierze grupę stanowili studenci, którzy nie wymagają już opieki jak małe dzieci ani rozjemcy w sporach międzypokole-

niowych, jak to ma miejsce w grupie adolescentów. Niezaprzeczalnie jednak potwierdzono istotność relacji dziadków z wnukami bez względu na wiek jednych i drugich, co dodatkowo wzmacnia deklaracja o posiadaniu z nimi dobrych relacji. Przewagę ról „historyka” i „kotwicy” można tłumaczyć potrzebą samoświadomości, zakorzenienia i poszanowaniem wartości rodzinnych, jakie zaobserwowano w badanej grupie osób.

Wyniki związane z częstością kontaktów międzypokoleniowych również znajdują swoje potwierdzenie zarówno wśród teoretyków jak i innych badaczy. Inicjowanie i dążenie do jak najczęstszych kontaktów z rodziną przez osoby starsze, które zwiększa się wraz z wiekiem, wynika z potrzeby posiadania i podtrzymywania bliskich relacji międzyludzkich (Steuden 2011, za: Wnuk: <http://ludzkasprawa.pl/content/view/507/44/>, 25.06.2015).

Stosunkowo duża ilość rodzin wielopokoleniowych współcześnie w naszej kulturze z jednej strony może budzić zdziwienie, jednak jak dowodzą w badaniach Putnej i Bengtson (2001, za: Appelt: 81) taki stan rzeczy może być skutkiem obecnej sytuacji ekonomicznej i dużego bezrobocia. Wspólne mieszkanie i częste przebywanie ze sobą daje możliwość zacieśniania więzi międzypokoleniowych, co wykazały prezentowane badania.

10. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Starzenie się jest procesem bardzo zindywidualizowanym, przebiegającym u każdego z inną prędkością, dlatego może być różnie postrzegana i przeżywana. W zależności od przyjętej postawy, jest czasem zbierania plonów życia lub tęsknoty za tym, co przeminęło. Dla pozytywnego przeżycia tego okresu niezbędne są bliskie, satysfakcjonujące relacje z innymi, zarówno z rodziny jak i spoza niej, gdyż potrzeba posiadania relacji jest naturalną potrzebą każdego człowieka. Bliskość emocjonalna na każdym etapie życia pełni istotną rolę, a nabiera szczególnego znaczenia w okresie starości stanowiąc, być może, swoiste remedium na odczuwanie samotności i trudów związanych z upływem czasu.

Niezwykle istotne są także relacje międzypokoleniowe, szczególnie między dziadkami i wnukami, bez względu na wiek jednych i drugich. Wzajemnie ubogacają, dając poczucie zakorzenienia, ciągłości i przetrwania przekazywanych wartości. Są wsparciem w radzeniu sobie z problemami i pomagają przetrwać najtrudniejsze chwile. Przy tym także nas budują i kształtują – pozwalają nam stać się tymi, kim jesteśmy. Zapewniają poczucie ciągłości, co ma niezwykle znaczenie w kształtowaniu tożsamości młodych ludzi i pozwala na zachowanie równowagi w dynamice życia na wymiarach zmienność-stałość.

11. LITERATURA

1. Appelt K., Współcześni dziadkowie i ich znaczenie dla rozwoju wnuków, w: Szanse rozwoju w okresie późnej dorosłości, red. A. Brzezińska et al., Poznań 2007
2. Baruch: <http://www.psychiatria.pl/arttykul/starzenie-sie/650.html>, 18.06.2015
3. Cuber T., Dobrowolska B., Kościółek A., Mianowska V., Wybrane aspekty pedagogiczno-etyczne w opiece nad pacjentami w podeszłym wieku, *Problemy Pielęgniarstwa*, nr 18 (4), 2010, 490-496

4. Czekanowski P., Rodzina w życiu osób starszych i osoby starsze w rodzinie, w: Polska starość, red. B. Synak, Gdańsk 2003
5. Karasek M., Starzenie się a rytmy biologiczne, *Przegląd Menopauzalny* nr 3, 2003, 138-141
6. Marchow, M., Późna dorosłość – szanse rozwoju. *Remedium*, 6 (136), 2004, 65-68
7. Makara-Studzińska M., Kryś-Noszczyk K., Oblicza starości – przegląd piśmiennictwa. *Psychogeriatrya Polska* nr 9 (2), 2012, 77-86
8. Niezabitowski M., Sieci wsparcia i więzi społeczne ludzi starszych. Stan teorii i badań socjologicznych a potrzeby praktyki, w: Sieci wsparcia społecznego jako przejaw integracji i dezintegracji społecznej, Łódź 2008
9. Nowicka A., Starość jako faza życia człowieka, w: Wybrane problemy osób starszych, red. A. Nowicka, Kraków 2008
10. Pędich W., Ludzie starzy, Warszawa 1996
11. Pietrański Z., Rozwój człowieka dorosłego. Warszawa, 1990
12. Postulska M., Aktywność rodzinna i społeczna osób starszych. *Nowiny Lekarskie* 81 (1), 2012, 75-79
13. Steuden S. Psychologia starzenia się i starości, Warszawa 2011
14. Straś-Romanowska Późna dorosłość. Wiek starzenia się. w: Psychologia rozwoju człowieka, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa 2007
15. Szukalski P. Rodzinne sieci wsparcia seniorów w starzejących się społeczeństwach – kilka refleksji, w: Sieci wsparcia społecznego jako przejaw integracji i dezintegracji społecznej, red. J. Grotowska-Leder, Łódź 2008
16. Włodarski: <http://wyborcza.pl/1,75248,1432992.html>, 19.06.2015
17. Wnuk W. O potrzebie budowania więzi międzyludzkich, <http://ludzkasprawa.pl/content/view/507/44/>, 25.06.2015
18. Zając-Lamparska L., Stosunek wobec starości i ludzi starszych i ich wnuków, *Społeczeństwo i Rodzina*, nr 31 (2), 2012, s. 80-91
19. Zięba-Kołodziej B. Rola dziadków w życiu rodziny. Bydgoszcz, 2012



Małgorzata Dobrowolska

Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: malgorzata.dobrowolska@us.edu.pl

Magdalena Ślęzyk – Sobol

Zakład Psychologii Zarządzania Instytutu Psychologii
w Uniwersytecie Wrocławskim
E-mail: m.slazyk-sobol@psychologia.uni.wroc.pl

Przywiązanie organizacyjne oraz satysfakcja zawodowa pracowników 40+ zatrudnionych w elastycznych formach pracy

Abstract

The article covers the issue of organisational attachment as well as the job satisfaction in the among staff under flexible employment in Poland. It presents the results of empirical studies covering 872 respondents employed (older than 40 years) under nine flexible forms of work: employed for a specified period of time, part-time, commission contracts (contracts of mandate), self-employed people, remote workers (telecommuters), for substitution, temporary and seasonal workers as well as employed under social economy. The research was exploratory in its character due to a lack of data on these variables in the Polish non-traditional forms of employment. Empirical results confirm that the results of organisational attachment and job satisfaction are average and probably don't differ from the attitudes in traditional forms of employment.

Keywords: flexible forms of employment, organisational attachment, job satisfaction, "40+" employees.

1. WSTĘP

Problematyka przywiązania do organizacji oraz satysfakcji zawodowej staje się jednym z kluczowych tematów badań z zakresu psychologii pracy i organizacji. Według autorów ciekawym, ale słabo zweryfikowanym empirycznie obszarem jest właśnie poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy oraz poczucie przywiązania organizacyjnego wśród pracowników zatrudnionych w elastycznych formach pracy, charakteryzujących się niepewnością zatrudniania, czasowością, czyli względnie krótkimi ramami czasowymi kontraktu psychologicznego i formalnego oraz zmiennością warunków pracy. Niniejszy artykuł prezentuje wyniki

badan empirycznych dotyczących przywiązania organizacyjnego a także satysfakcji z pracy, przeprowadzonych na próbie polskiej populacji pracowników elastycznych. Inspiracje badawcze związane z podjętym tematem dotyczą sprawdzenia, czy w warunkach zatrudnienia w atypowych formach pracy możliwe jest doświadczanie takich stanów, jak przywiązanie do organizacji i lojalność wobec niej, czy jest możliwe takie identyfikowanie się z organizacją, jak w analizach opisywanych w oparciu o tradycyjne zatrudnienie pracowników - wpływające na tendencję pozostania w organizacji, skłonność do poświęcenia się na jej rzecz, a także na satysfakcję, efektywność pracy i wszystko, co konieczne w celu zbudowania trwałej relacji pracownika z pracodawcą. Niestety w przypadku elastycznych rozwiązań kadrowych, podstawową wymienianą przez praktyków trudnością jest kreowanie takich warunków, które sprzyjają identyfikacji z pracodawcą, szczególnie w sytuacji, w której występuje zjawisko mnogości zatrudnienia. Przykładem takiego stanu rzeczy jest zjawisko pracy tymczasowej i podwójnej strony umowy, pracodawcy formalnego, którym jest agencja pracy tymczasowej i pracodawcy, na rzecz którego wykonywana jest praca – firmy użytkownika, do której oddelegowany jest pracownik. Podobnie zdarza się w sytuacji niejasności roli pracodawcy, jak w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, dla której stroną jest klient, będący „jakby” pracodawcą. W każdej nietypowej formie zatrudnienia, niezależnie czy rozpatrujemy telepracę, umowę na zastępstwo, czy prace sezonowe pojawiają się podobne wątpliwości dotyczące przywiązania do organizacji oraz odczuwania satysfakcji z pracy (Dobrowolska, 2011, 2012, 2014). Według autorów artykułu uzasadnione jest poddawanie w refleksję, czy w ogóle w warunkach elastycznego zatrudnienia możliwe jest kreowanie postaw lojalności i przywiązania oraz satysfakcji zawodowej. Z drugiej strony jednak brak przywiązania organizacyjnego mógłby także stanowić skuteczną strategią zaradczą w sytuacjach częstych zmian i ewentualnych kosztów wynikających z utraty obiektu przywiązania, zakończenia zatrudnienia, rozwiązania umowy.

2. WPROWADZENIE TEORETYCZNE

W prezentowanych badaniach autorzy wykorzystali konceptualizację konstruktów „przywiązanie organizacyjne” opracowaną przez polskich badaczy: Bańkę, Wołoską, Bazińską (2002) a bazujące na modelu przywiązania do organizacji Mayera i Allena (1997). Wspomniany model łączy w sobie dwa podejścia do zaangażowania organizacyjnego – traktuje przywiązanie do organizacji, jako postawę, siłę zaangażowanie i identyfikację pracownika (Porter, Steers, Mowday, Boulian, 1974) lub jako tendencję do pozostania w danym miejscu pracy, organizacji, pomimo doświadczanego dyskomfortu, z uwagi na spostrzegane koszty jej opuszczenia (Backer, 1960). Mayer i Allen (1984) wymienili dwa komponenty przywiązania organizacyjnego: składnik afektywny i trwałość, a w 1990 roku uzupełnili je o trzeci składnik – przywiązanie normatywne. Przywiązanie afektywne do organizacji to zaangażowanie i identyfikacja z daną organizacją, pragnienie pozostania w danej firmie. Przywiązanie trwałe to wiedza o negatywnych konsekwencjach, kosztach opuszczenia danej organizacji, poczucie przymusu wewnętrznego do pozostania w organizacji. Przywiązanie normatywne to także wewnętrzny przymus, ale doświadczany jako moralny obowiązek bycia i trwania w organizacji z należytej po-

winności. W różnym stopniu te trzy komponenty charakteryzują pracowników. Silne przywiązanie afektywne powoduje, że kadra staje się bardziej efektywna, zarówno w kwestii większego poświęcanego czasu, jak i uzyskiwanych lepszych wyników. Przywiązanie trwałe charakteryzuje się niepożądanymi w organizacji zachowaniami: płytkimi relacjami interpersonalnymi, mniejszym zaangażowaniem w przejawianą aktywność. Wśród determinantów przywiązania do organizacji Meyer i Allen (1997) wyróżnili zadowolenie, związane z zaspokojeniem potrzeb jednostki i spełnieniem jej oczekiwań w realizacji celów, jako podstawowy czynnik budowania przywiązania organizacyjnego. Może być to związane z otrzymywanym wsparciem społecznym (ze strony przełożonych i współpracowników), doświadczaniem słuszności i sprawiedliwości organizacyjnej, właściwej płacy, przestrzeganiem norm etycznych organizacji, znaczeniem miejsca pracy i wkładu w funkcjonowanie organizacji, dobrym traktowaniem pracownika, pozytywnym ocenianiem pracy, wzmacniającym się poczuciem własnej wartości. Przywiązanie trwałe powstaje w wyniku przekonania o poniesieniu ewentualnych kosztów wskutek opuszczenia organizacji z uwagi na działania i zdarzenia rozumiane jako inwestycje i alternatywy, co tożsame jest z osobistym poświęceniem się na rzecz organizacji (np. przeprowadzka, zainwestowany czas kosztem rodziny i życia prywatnego, ukończenie kursów, innych form dokształcania) a w przypadku alternatyw, jako ograniczonych możliwości, na przykład: wyszukanie innych ofert pracy lub ich całkowitego braku, przeświadczenie o niewielu możliwościach rozwoju w firmie. Przywiązanie normatywne jest ściśle związane z procesem socjalizacji, w szczególności u nowo przyjętych adeptów. Wielu badaczy (np. Wziętek-Staśko, 2009) zakładało, iż pracownicy elastyczni, ze względu na charakter swego zatrudnienia, wykazują znacznie słabsze relacje z organizacją, niższy poziom satysfakcji, niechętnie angażują się w wykonywanie prac dodatkowych, nie przejawiają innowacyjności. Niżej przedstawione badania pokazują, że rzeczywistość jest znacznie bardziej złożona. Gottfried (1991) i Rogers (1995) wskazywali na sprzeczny charakter bycia zatrudnionym przez agencję pracy tymczasowej, zwłaszcza w kontekście identyfikacji z organizacją. Ponadto, Gottfried zauważył inherentną dwuznaczność powstającą na skutek podwójnej kontroli nad pracownikiem z jednej strony przez agencję zatrudniającą, z drugiej przez organizację korzystającą z jego pracy, która może wpływać na wzrost poczucia niezależności pracownika. W swojej rozprawie Beard i Edwards (1995) stwierdzili, iż niepewność zatrudnienia i brak kontroli mają negatywny wpływ na poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy oraz stopień zaangażowania w pracę pracowników elastycznych. W jednym z przeprowadzonych badań, Foley (1998) starała się wyjaśnić stopień zaangażowania pracowników peryferyjnych w funkcjonowanie wynajmującej ich organizacji. Okazało się, że zaangażowanie wobec agencji pracy tymczasowej było silnie uwarunkowane postrzeganiem przez pracowników poziomu interpersonalnej pomocy i wrażliwości wobec ich potrzeb, zaspokajanych przez zatrudniającą ich agencję a także stworzonych warunków dla ujawnienia szeroko rozumianej innowacyjności.

Satysfakcja z pracy – druga ze zmiennych zależnych wykorzystywanych w badaniu, jest klasycznym problemem psychologii pracy i organizacji. Z pozycji psychologii humanistycznej satysfakcja jest rozumiana jako dobrostan jednostki, zwią-

zany z faktem zatrudnienia (*well-being, happiness*), w którym przeważa nadzieja, optymizm, spokój i traktowana jest jako cel sam w sobie. Problem satysfakcji zawodowej rozpatrywany przez badaczy stanowi odpowiedź na powstające nowe formy organizacji pracy w ramach tzw. alternatywnego zatrudnienia. Jest to jedna z największych zmian o charakterze cywilizacyjnym, zmieniająca perspektywę patrzenia na przyszłość zawodową człowieka. Szybki rozwój tego rodzaju rozwiązań organizacyjnych w obecnych czasach ma na celu zmniejszenie kosztów pracy i pociąga za sobą radykalną zmianę polityki kadrowej. Wprowadzenie na masową skalę alternatywnych form zatrudnienia sprawia, że funkcjonowanie pracownika poddane jest innym rygorom, wymaganiom i prawidłowościom niż te, opisane w dotychczasowej literaturze z zakresu psychologii pracy, odnoszące się do ludzi zatrudnionych na stałe. Owe opisy opierające się na analizach pracowników zatrudnianych w tradycyjnych formach pracy, zwanych potocznie etatowymi, tracą w nowych warunkach swoją przydatność (por. Dobrowolska, 2007, 2008, 2010, 2011, 2012, 2013). Cywilizacyjny zwrot w zarządzaniu, w którym paradoksalnie, nietypowe formy zatrudnienia stają się typowymi, a typowe- nietypowymi, odchodząc w przeszłość, wymaga analizy zachowania się człowieka jako istoty przeżywającej satysfakcję z pracy w zupełnie nowej sytuacji zatrudnienia (Wziętek-Staśko, 2014). W części empirycznej autorzy przeprowadzili badania z użyciem narzędzia, opartego o teorię właściwości pracy Hackman, Oldman (1976). Teoria ta wyrosła z badań nad pomiarem cech pracy, które mogły korelować z satysfakcją pracowników. Zgodnie z nią konkretne właściwości pracy stwarzają psychologiczne warunki potrzebne do zwiększenia motywacji, wydajności oraz satysfakcji z pracy, jeśli pracownika cechuje silna potrzeba wzrostu. Pozytywne właściwości pracy sprawiają, że pracownik dobrze wykonując swoją pracę przeżywa pozytywne emocje. Ta sytuacja sprzyja dalszemu dobremu wykonywaniu zadań, zgodnie z oczekiwaniami, że dobre wyniki pracy doprowadzą do pozytywnych uczuć. Siła indywidualnej motywacji do dobrego wykonywania zadań zależy od potrzeby wzrostu i rozwoju. Im silniejsza ta potrzeba, tym większe znaczenie mają pozytywne uczucia, które powstają przy dobrym wykonywaniu pracy. Wyróżniono pięć osiowych właściwości pracy: różnorodność, czyli wykorzystanie w pracy różnych umiejętności i zdolności. Im więcej wyzwań stwarza praca, tym ma większe znaczenie dla pracownika; możliwość identyfikacji zadania, czyli całościowy charakter pracy, wytwarzanie całego produktu lub usługi, zamiast wytwarzania jedynie części produktu; ważność zadania, rozumiana jako znaczenie, jakie ma praca dla życia i dobrostanu współpracowników lub konsumentów; autonomia, czyli niezależność pracownika przy wykonywaniu i planowaniu pracy; sprzężenie zwrotne, rozumiane jako informacje otrzymywane przez pracownika o efektywności i jakości wykonywanej pracy. Badacze rozróżnili składowe satysfakcji z pracy: satysfakcję z rozwoju zawodowego; satysfakcję z rozwoju społecznego; z wynagrodzenia; zadowolenie z pewności zatrudnienia; zadowolenie z przełożonych. Ze względu na specyfikę prac alternatywnych, można w nich wskazać wszystkie powyższe właściwości pracy.

Autorzy są szczególnie zainteresowani odczuwaniem satysfakcji z pracy oraz przywiązaniem organizacyjnym pracowników dojrzałych, posiadających doświadcze-

nie zawodowe oraz życiowe, dlatego w niniejszym badaniu skoncentrowano się wyłącznie na pracownikach posiadających minimum 40 lat.

3. METODOLOGIA BADANIA

Badanie miało charakter korelacyjny, ale także za względu na deficyt opracowań w tym zakresie – eksploracyjny. W związku z jego celem, którym było zbadanie poziomu przywiązania organizacyjnego oraz satysfakcji z pracy pracowników 40 + zatrudnionych w elastycznych formach, postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest poziom przywiązania organizacyjnego i jego komponentów wśród pracowników 40 + zatrudnionych w elastycznych formach?
2. Jaki poziom satysfakcji z pracy występuje wśród badanych grup zawodowych?
3. Czy przywiązanie organizacyjne oraz odczuwana satysfakcja z pracy różniują pracowników 40 + reprezentujących dziewięć elastycznych form pracy?

Badanie przeprowadzono w 2014 i 2015 roku. Wzięło w nim udział 872 osoby, zatrudnione w południowej Polsce, dodatkowo pracownicy sezonowi pracowali w województwie pomorskim i zachodniopomorskim. 44% populacji stanowiły kobiety, 56% mężczyźni. Próba badawcza obejmowała względnie równoliczne grupy respondentów zatrudnionych w dziewięciu elastycznych formach zatrudnienia:

1. Praca na zastępstwo zgodnie z art. 25 § 1 kodeksu pracy
2. Zatrudnienie tymczasowe w znaczeniu Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003r. (Dz.U.03.166.1608);
3. Samozatrudnienie, prowadzenie własnej działalności gospodarczej w znaczeniu Ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej;
4. Telepraca zgodnie z art. 675 i następne kodeksu pracy;
5. Zatrudnienie na czas określony zgodnie z art. 25 § 1 kodeksu pracy;
6. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z art. 292 § 1 kodeksu pracy;
7. Praca na umowę cywilno-prawną na podstawie swobody umów tj. art. 3531 § 1 kodeksu cywilnego;
8. Prace sezonowe zgodnie z art. 25 § 1 kodeksu pracy;
9. Zatrudnienie w ekonomii społecznej, do której zaliczono: spółdzielnie socjalne, spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych, organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o pożytku publicznym i wolontariacie (Dz. U. z dnia 29 maja 2003 r. z późn. zm.).

W celu określenia poziomu satysfakcji czerpanej z wykonywanych zadań, wykorzystano w części empirycznej 14-to itemowe skale zaczerpnięte z opracowania „Badania Ankietowe Diagnostyki Pracy” (Hackman & Oldham, 1976).

Do pomiaru przywiązania organizacyjnego w części empirycznej, wykorzystano Polską Wersję Skali Przywiązania do Organizacji autorstwa Meyera i Allen w ada-

ptacji Bańki, Wołoskiej i Bazińskiej (2002). Stwierdzenia odnoszą się do uczuć i sądów dotyczących związku pracownika i pracodawcy. W pierwotnej wersji składał się z 24 stwierdzeń po 8 dla każdego komponentu, następnie powstała 18-sto itemowa skala (Bańka, Wołoska, Bazińska, 2002, s. 68). W badaniach satysfakcji z pracy pracowników elastycznych terminy pojawiające się w oryginalnej ankiecie jak - *szef* i *praca* - zostały zastąpione odpowiednio przez - *nadzór* i *zlecenie*, tak by oddać charakterystykę zatrudnienia alternatywnego (por. Ellington J. I, Gruys M. L, Sackett P. R, 1998).

4. WYNIKI BADANIA I INTERPRETACJA

Wyniki badania dotyczące przywiązania organizacyjnego oraz satysfakcji z pracy zawodowej wskazują na przeciętny ich poziom we wszystkich badanych grupach zatrudnienia elastycznego (poziom 5 i 6 sten wg. normalizacji). Niemniej, interesujące są różnice w zakresie tychże zmiennych, jak chodzi o specyfikę zatrudnienia w efz. W celu przeprowadzenia stosownych porównań wykorzystano nieparametryczny test Kruskala Wallisa w wyniki dla poszczególnych zmiennych przedstawiono poniżej:

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	54
Pracujący w niepełnym wymiarze	55,63
Pracujący na umowę zlecenie	55
Samozatrudnieni	57
Telepracownicy	55
Pracujący na umowę na zastępstwo	55,5
Pracownicy tymczasowi	55,78
Pracownicy sezonowi	57
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	59

Tab. 1. Poziom przywiązania organizacyjnego a elastyczne formy pracy

Źródło: Opracowanie własne

Forma zatrudnienia istotnie statystycznie różnicuje wyniki badanych na skali przywiązanie do organizacji, co potwierdza wynik testu Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)= 17,931; $p < 0,022$. Najwyższy wynik uzyskały osoby zatrudnione w ramach ekonomii społecznej (mediana=59). Nieco niższe rezultaty obserwuje się w grupach osób samozatrudnionych i wśród pracowników sezonowych (mediana=57). Najniższe wyniki charakteryzują pracujących na czas określony (mediana=54)

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	18
Pracujący w niepełnym wymiarze	19
Pracujący na umowę zlecenie	19
Samozatrudnieni	20
Telepracownicy	18
Pracujący na umowę na zastępstwo	18
Pracownicy tymczasowi	18,75
Pracownicy sezonowi	19
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	19

Tab. 2. Przywiązanie afektywne a elastyczne formy pracy.

Źródło: Opracowanie własne

Forma zatrudnienia istotnie statystycznie różnicuje także wyniki badanych na skali przywiązania afektywnego, co potwierdza wynik testu Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)= 26,273; $p < 0,001$. Najwyższy wynik ponownie uzyskały osoby samozatrudnione (mediana=20). Nieco niższe rezultaty obserwuje się w grupach osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze, na umowę zlecenie, w ramach ekonomii społecznej oraz sezonowo (mediana=19). Najniższe wyniki charakteryzują pracujących na czas określony, telepracowników oraz zatrudnionych na zastępstwo (mediana=18). Wyniki dotyczące przywiązania trwałości przedstawiono w poniższej tabeli:

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	18
Pracujący w niepełnym wymiarze	19
Pracujący na umowę zlecenie	18
Samozatrudnieni	18
Telepracownicy	18,89
Pracujący na umowę na zastępstwo	19
Pracownicy tymczasowi	18,89
Pracownicy sezonowi	19
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	20

Tab. 3. Przywiązanie trwałości a elastyczne formy pracy.

Źródło: Opracowanie własne

Forma zatrudnienia istotnie statystycznie różnicuje wyniki badanych na skali przywiązania trwałości, co potwierdza wynik testu Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)= 16,847; $p < 0,032$. Najwyższy wynik uzyskano w grupie osób zatrudnionych w ramach ekonomii społecznej (mediana=20), najniższe rezultaty zaobserwowano wśród pracujących na czas określony, umowę zlecenie oraz samozatrudnionych (mediana=18).

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	18
Pracujący w niepełnym wymiarze	18
Pracujący na umowę zlecenie	18
Samozatrudnieni	19
Telepracownicy	17
Pracujący na umowę na zastępstwo	18
Pracownicy tymczasowi	18
Pracownicy sezonowi	18,87
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	19

Tab.4. Przywiązanie normatywne a elastyczne formy pracy

Źródło: Opracowanie własne

Forma zatrudnienia istotnie statystycznie różnicuje wyniki badanych na skali przywiązania normatywnego, co potwierdza wynik testu Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)= 21,917; $p < 0,005$. Najwyższy wynik uzyskały osoby samozatrudnione i pracujące w ramach ekonomii społecznej (mediana=19), a także pracownicy sezonowi (mediana=18,87). Najniższy wynik charakteryzuje telepracowników (mediana=17).

Różnice pomiędzy pracownikami elastycznych form pracy a poziomem odczuwanej satysfakcji z pracy przedstawiono w poniższych tabelach:

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	73,5
Pracujący w niepełnym wymiarze	75,5
Pracujący na umowę zlecenie	70
Samozatrudnieni	79
Telepracownicy	69,77
Pracujący na umowę na zastępstwo	70,5
Pracownicy tymczasowi	69
Pracownicy sezonowi	67
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	72

Tab.5. Satysfakcja z pracy a elastyczne formy zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne

Analiza testem Kruskala-Wallisa wykazała istnienie istotnej statystycznie zależności pomiędzy formą zatrudnienia a satysfakcją z pracy: Chi-kwadrat (df 8)=37,167; $p < 0,001$. Najwyższą satysfakcję z pracy odczuwają osoby samozatrudnione, najniższą pracownicy sezonowi.

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	21
Pracujący w niepełnym wymiarze	21
Pracujący na umowę zlecenie	20
Samozatrudnieni	23
Telepracownicy	20
Pracujący na umowę na zastępstwo	20,5
Pracownicy tymczasowi	19
Pracownicy sezonowi	19
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	21

Tab.6. Satysfakcja z rozwoju zawodowego a elastyczne formy zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne

Ponownie, analiza testem Kruskala-Wallisa wykazała istnienie istotnej statystycznie zależności pomiędzy formą zatrudnienia a tym razem satysfakcją z rozwoju zawodowego: Chi-kwadrat (df 8)=38,262; $p < 0,001$. Najwyższą satysfakcję z rozwoju zawodowego odczuwają osoby samozatrudnione (mediana=23), najniższą pracownicy tymczasowi i sezonowi (mediana=19).

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	16
Pracujący w niepełnym wymiarze	16
Pracujący na umowę zlecenie	16
Samozatrudnieni	18
Telepracownicy	16
Pracujący na umowę na zastępstwo	15,78
Pracownicy tymczasowi	15
Pracownicy sezonowi	15
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	16

Tab.7. Satysfakcja z rozwoju społecznego a elastyczne formy zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne

Forma zatrudnienia istotnie statystycznie różnicuje także wyniki badanych na skali satysfakcji z rozwoju społecznego, wynik testu Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)= 34,468; $p < 0,001$. Osoby samozatrudnione uzyskują najwyższe wyniki (mediana=18), tymczasem pracownicy tymczasowi i sezonowi (mediana=15) oraz pracujący na zastępstwo (mediana=15,78) najniższe. W pozostałych grupach mediana wynosi 16.

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	10
Pracujący w niepełnym wymiarze	10
Pracujący na umowę zlecenie	9
Samozatrudnieni	10
Telepracownicy	9
Pracujący na umowę na zastępstwo	10
Pracownicy tymczasowi	8,75
Pracownicy sezonowi	8
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	10

Tab.8. Satysfakcja z wynagrodzenia a elastyczne formy zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne

Analiza testem Kruskala-Wallisa wykazała istnienie istotnej statystycznie zależności pomiędzy formą zatrudnienia a satysfakcją z wynagrodzenia: Chi-kwadrat (df 4)=20,209; $p = 0,01$. Wyższą satysfakcję z wynagrodzenia odczuwają osoby pracujące na czas określony, w niepełnym wymiarze, na zastępstwo, w ramach ekonomii społecznej oraz samozatrudnieni (mediana=10). Wartości mediany w pozostałych

grupach przedstawiają się następująco: pracujący na umowę zlecenie oraz telepracownicy = 9; pracownicy tymczasowi = 8,75; pracownicy sezonowi (mediana = 8). Kolejną analizowaną zmienną była satysfakcja z pewności zatrudnienia:

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	12
Pracujący w niepełnym wymiarze	12
Pracujący na umowę zlecenie	11
Samozatrudnieni	12
Telepracownicy	11
Pracujący na umowę na zastępstwo	11
Pracownicy tymczasowi	10,58
Pracownicy sezonowi	11
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	11

Tab.9. Satysfakcja z pewności zatrudnienia a elastyczne formy zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne

Na satysfakcję z pewności zatrudnienia istotnie statystycznie wpływa forma zatrudnienia (zależność potwierdzona testem Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)=26,733; p=0,001). Najwyższą medianę obserwujemy w grupach osób zatrudnionych na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin, a także samozatrudnionych (mediana=12). Najniższy wynik uzyskują pracownicy tymczasowi (mediana=10,58). W pozostałych grupach mediana = 11.

Wartości mediany (test Kruskala Wallisa)	
Elastyczna forma zatrudnienia	Mediana
Pracujący na czas określony	16
Pracujący w niepełnym wymiarze	16,6
Pracujący na umowę zlecenie	15
Samozatrudnieni	17
Telepracownicy	15,06
Pracujący na umowę na zastępstwo	15
Pracownicy tymczasowi	15
Pracownicy sezonowi	14
Zatrudnieni w ramach ekonomii społecznej	16

Tab.10. Satysfakcja z przełożonych a elastyczne formy zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne

Forma zatrudnienia istotnie statystycznie różnicuje także wyniki badanych na skali satysfakcji z przełożonych, wynik testu Kruskala-Wallisa: Chi-kwadrat (df 8)= 33,085; $p < 0,001$. Najwyższy poziom satysfakcji z przełożonych obserwuje się wśród osób samozatrudnionych (mediana=17), najniższy u pracowników sezonowych (mediana=14).

5. PODSUMOWANIE

Wyniki przedstawionego badania wskazują, że mimo przeciętnego poziomu badanych zmiennych w grupie osób zatrudnionych w elastycznych formach pracy, obraz dojrzałego pracownika i jego odczuwanie satysfakcji zawodowej oraz poczucia przywiązania organizacyjnego jest dość różnorodny – autorzy wskazali na istotne statystycznie różnice pomiędzy poszczególnymi elastycznymi formami pracy.

Najwyższe wskaźniki dotyczące zadowolenia z pracy zawodowej oraz poczucia przywiązania organizacyjnego uzyskują samozatrudnieni, pracujący w ekonomii społecznej, na czas określony, na zastępstwo oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ponadto pracujący na czas określony, umowę zlecenie oraz samozatrudnieni różnią się istotnie niższym poziomem przywiązania trwałości – a więc w słabszym stopniu czują się związani z „organizacją” lub swoim biznesem na siłę – poprzez negatywne skutki potencjalnego odejścia z pracy. Odnotowano także wysoki wynik przywiązania normatywnego u pracowników sezonowych. Tę grupę respondentów stanowiły

osoby sezonowo handlujące w sklepikach i na straganach lub sezonowo wykonujące proste prace produkcyjne. Wysoki wynik na tej skali sugerowałby silne poczucie powinności i zobowiązania co do potencjalnego pracodawcy lub formy pracy (własny biznes). Należy podkreślić, że dla wielu osób zatrudnionych w tej formie praca sezonowa jest cenną szansą zarobkowania lub dodatkowej pracy a dodatkowo miejsce pracy (województwa: śląskie oraz zachodniopomorskie i szanse zarobkowania) mogą wiązać pracowników z pracą oraz budować pewną normę zobowiązania i powinności.

Osoby zatrudnione w ramach ekonomii społecznej prezentują z kolei relatywnie najwyższy poziom przywiązania organizacyjnego a w szczególności przywiązania trwałego oraz normatywnego. Z pewnością zainwestowane zasoby w postaci podjętych działań rozwojowych, zobowiązań prawnych, czasu i energii przyczyniają się do silniejszego typu przywiązania trwałego (zgodnie z pułapką „utopionych kosztów”, Cialdini, 2013). Podjęcie pracy w tzw. spółdzielniach socjalnych jest w Polsce przedsięwzięciem trudnym, czasochłonnym i wymagającym sporo zaangażowania. Powoduje to już „na wejściu” dość surową rekrutację a poprzez formę pracy, nacisk na reintegrację społeczną i zawodową dość trwale wiąże i konsoliduje pracowników. Wyższy wynik przywiązania normatywnego jest dowodem owej specyfiki pracy. Wszystkie badane grupy pracowników elastycznych prezentują przeciętny poziom składników przywiązania organizacyjnego. Warto jednak zasygnalizować stosunkowo najniższe parametry zmiennej: przywiązania afektyw-

ne w grupie zatrudnionych na czas określony, zastępstwo i telepracowników oraz przywiązania trwałego w grupie umów zleceń i zatrudnionych na czas określony. Na tle badanej populacji telepracownicy posiadają najniższy poziom przywiązania normatywnego.

Okazuje się, że osoby samozatrudnione odczuwają najwyższą satysfakcję z pracy na tle pozostałych grup. Zarówno perspektywa rozwoju zawodowego, jak i społecznego przysparza im pozytywnych doznań, stanowiąc przełożonych dla siebie samych również w tej podskali wypadają bardziej pozytywnie.

Pracownicy tymczasowi są grupą najmniej zadowoloną z perspektywy stałości zatrudnienia, zaś z przełożonych najmniej usatysfakcjonowani są pracownicy sezonowi. Przeprowadzając dalsze analizy statystyczne związane z rozszerzeniem badania na inne grupy wiekowe, wykraczające poza artykuł, należy wspomnieć o tym, iż w populacji pracowników dojrzałych kobiety charakteryzują się wyższym poziomem przywiązania organizacyjnego oraz satysfakcji z pracy (jedynie satysfakcja z wynagrodzenia oraz pewności zatrudnienia odzwierciedla się na tym samym poziomie także u mężczyzn). Ponadto pracownicy „40+” cechują się wyższym poziomem przywiązania organizacyjnego oraz satysfakcji z pracy niż pracownicy reprezentujący grupy wiekowe 30 – 40 oraz 18 – 29 lat. Otrzymane wyniki mogą stanowić sugestię do większego doceniania pracowników dojrzałych, którzy oprócz wiedzy i kompetencji mogą zaoferować pracodawcom tak pożądane postawy lojalności oraz doceniania organizacji. Są także sygnałem oraz niejako zachętą dla pracodawców do wykorzystywania metod i strategii „age - managementu” w praktykach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi (Bugajska i in., 2010). Otrzymane wyniki badań w grupie pracowników „40+” świadczą o tym, jak wielkiego znaczenia w procesie budowania przywiązania i zaangażowania organizacyjnego nabiera forma pracy. Specyfika zatrudnienia pozostawia pewnego rodzaju piętno na klimacie i kulturze organizacyjnym. Niestety pojawia się pytanie, czy możliwe są działania indywidualna bądź organizacyjne, które mogłyby przyczynić się do silniejszego przywiązania na linii pracownik – pracodawca oraz zwiększania satysfakcji pracowniczej w przypadku tych grup elastycznych, które osiągały nieco niższe wyniki (telepracownicy, pracownicy tymczasowi, sezonowi). Pracownicy przekonani o niesprawiedliwości związanej z proponowaną formą umowy, nieuczciwych warunkach pracy i konieczności pozostawania w przedsiębiorstwie z powodu wzrastającej liczby bezrobocia w Polsce, nie tylko nie czują się lojalni wobec organizacji, ale także nie będą chcieli angażować się ponad to, czego obligatoryjnie wymaga pracodawca. Niemniej wyniki empiryczne potwierdzają, że wyniki z zakresie przywiązania oraz satysfakcji z pracy są przeciętne a więc prawdopodobnie nie są tak bardzo oddalone od postaw prezentowanych w tradycyjnych formach zatrudnienia.

6. LITERATURA:

1. Backer, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
2. Bańka A., Wołoska A, Bazińska R., (2002). (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji, *Czasopismo Psychologiczne*, Tom 8, Nr 0/2002, 65-74
3. Beard K.M., Edwards J.R.(1995). Employees at Risk: Contingent Work and the Psychological Experience of Contingent Workers. In: *Trends in Organizational Behavior*. Eds. C.L. Cooper, D.M. Rousseau. Wiley, New York.
4. Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Wągrowaska-Koski E.: *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach jako element ochrony zdrowia starszych pracowników*. *Medycyna Pracy* 2010; 61(1):55-63
5. Cialdini R. (2013). *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
6. Dobrowolska M.(2007).(red.). *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*. Podręcznik, Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
7. Dobrowolska M. (2008), (red.). *Spółdzielnie socjalne od A do Z*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe KMB Press. Dobrowolska M., (2010). Alternatywne formy zatrudnienia alternatywą dla zatrudnienia tradycyjnego, w: Dobrowolska M.(2011). (red). *Rozwiązywanie problemów społecznych – wytyczne dla zwiększania integracji zawodowej 50+ w regionie*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe KMB Press, s. 253-332.
8. Dobrowolska M., (2011). *Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age/Elastyczne formy zatrudnienia wobec problemów bezrobocia późnej dorosłości*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 186.
9. Dobrowolska M., (2012). *Employee and flexible forms of employment – a theoretical analysis and empirical studies/ Pracownik i elastyczne formy zatrudnienia. Analiza teoretyczna i studia empiryczne*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, s. 162.
10. Dobrowolska M. (2013). *Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach zatrudnienia*, w: Chudzicka-Czupała A., red.: *Człowiek wobec wartości etycznych. Badania i praktyka*, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, nr 3013, s. 173-187.
11. Ellingson, J. E., Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83(6): 913-921.
12. Foley M. (1998). *Flexible Work, Hazardous Work: The Impact of Hazardous Work Arrangements on Occupational Health and Safety in Washington State*, Reserch in Human Capital and Development. JAI Press, New York.
13. Gottfried H.(1991). Mechanisms of Control in the Temporary Service Industry. „*Sociological Forum*”,No. 6.
14. Hackman R., Oddldham G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organisational behavior and human performance*, No16.p.250 – 279.
15. Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research, and application*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
16. Newman, D.A., Harrison, D.A. (2008). Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New and Useful Construct “Wines”? *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 31-35.
17. Nollen, S. D., Axel, H. (1996). *Managing Contingent Workers: How to Reap the Benefits and Reduce the Risks*. New York: AMACOM.
18. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T, Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
19. Rogers, J.K. (1995). Just a temp: experience and structure of alienation in temporary clerical employment. *Work and Occupations*, 22, 137-166.

20. Wziątek-Staśko, A. (2009). Atypowe formy zatrudnienia a realizacja funkcji motywacyjnej – operacjonalizacja na przykładzie Agencji Pracy Tymczasowej, [w]: Foltys, J., Uramova, M., Lesakova, L., Wziątek-Staśko, A. (red.) Współczesne wyzwania wobec zarządzania. Wyd. Szkoła Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2009.
21. Wziątek-Staśko A., (2014). Model kultury organizacyjnej czynnikiem determinującym efektywność zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie, [w]: Jabłoński A., Jabłoński M., „Strategiczny wymiar modeli biznesu w zarządzaniu wartością przedsiębiorstw - kierunki rozwoju”, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2014.



Agata Diec

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji w Instytucie Psychologii
Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: agata.diec@us.edu.pl

Joachim Diec

Instytut Nauk Politycznych im. J. Karskiego, Państwowa Wyższa
Szkoła Zawodowa im. rtm. Witolda Pileckiego w Oświęcimiu
E-mail: iriew.uj@interia.eu

Mutualizm czynnika politycznego i psychologicznego w kontekście starzenia się społeczeństw / *Mutual relationships between political and psychological factors within the context of aging*

Abstract

Aging is a significant characteristic of modern world's population despite some regional differences. It strongly influences both the political sphere and the mental one, which are profoundly interrelated. Aged democratic societies contrary to the ones governed by authoritarian regimes tend to impose a characteristic input of social demands to the system claiming a conversion towards solutions which might be less acceptable to the younger part of the population. This poses a threat of young adults' migration and in the same way some intensification of a new social burden. Older societies because of their average mental construction present more rational elective preferences, rely more on recommendation and habits, fossilizing the political stage. On the other hand, the political factor may affect the mental sphere of aging societies as well both because of physical/economic reasons and direct psychological impact. In the first case the matter of dispute lies mostly in fear and frustration caused by limited abilities of self-defense whereas the direct impact boils down to such outputs as strengthening stereotypical stigmatization, the feeling of marginalization or anxiety of a person whose contextual world is fading away.

Key words: aging, politics and psychology

Starzenie się społeczeństw jest zjawiskiem występującym na całym świecie, choć nie we wszystkich regionach z równą intensywnością. Podkreślają to badania uogólnione w wielu dokumentach, m.in. w raporcie ONZ stanowiącym produkt rezolucji Zgromadzenia Ogólnego 54/262 z 25 maja 2000 i podkreślającym cztery istotne powszechniki (World Population Ageing 1950-2050, s. xxviii):

1. Starzenie się stanowi zjawisko bez precedensu w dotychczasowej historii świata. Nigdy dotąd bowiem populacja ludzka w skali globalnej nie wykazywała tak gwałtownego wzrostu średniej oczekiwanej długości życia. Raport ocenia, że w roku 2050 liczba osób w wieku powyżej 60 roku życia przewyższy liczbę młodszej części społeczności świata.
2. Fakt ten wpływa na całość populacji, na ludzi w każdym wieku i każdej płci, co rzutuje na powstanie wyzwania w postaci niezbędnej solidarności międzypokoleniowej.
3. Starzenie się wpływa na wszystkie sfery życia, dotyczy sfery zdrowia publicznego, ale także kwestii ekonomicznych, związanych z profilem konsumpcji, rynkiem pracy, systemem emerytalnym i podatkowym.
4. Jest zjawiskiem długotrwałym i pogłębiającym się.

Różne regiony i społeczności wewnątrz regionów wykazują różną skalę tej tendencji. Najsilniej zjawisko starzenia się występuje w Japonii i w Europie, bardzo szybko posuwają się też w latach społeczności północnoamerykańskie. Starzenie się nie omija potężnych Chin, między innymi na skutek poprawiających się warunków życia oraz długotrwałe prowadzonej polityki jednego dziecka. Mniej intensywnie proces ten przebiega w państwach muzułmańskich i w Indiach ze względu na dużą dzietność. (por. *The Future Global Muslim Population Projections for 2010-2030*).

W niektórych krajach mamy do czynienia ze zjawiskiem dwu różnych prędkości. Dla przykładu, w Rosji szybko starzeje się słowiańska część populacji w odróżnieniu od muzułmańskiej, głównie północnokaukaskiej, która przyrasta w dynamicznym tempie. Oznacza to zasadnicze zmiany w etnicznej i kulturowej strukturze ludności tego państwa. (Malashenko 2013)

Starzenie się społeczeństwa generuje konsekwencje o charakterze naturalnym, posiadające jednak oczywiste odniesienie do życia politycznego państw:

1. Pogarszające się fizyczne możliwości społeczeństw, co rzutuje na sytuację na rynku pracy. Pracownicy w starszym wieku są mniej przydatni w zawodach wymagających znacznej sprawności: w siłach zbrojnych, ratownictwie, policji, etc. Znaczny wzrost mechanizacji przemawia jednak na korzyść starszej generacji pracowników.
2. Średnie w skali całego społeczeństwa pogorszenie się stanu zdrowia, co może powodować znaczny wzrost nakładów na sferę usług medycznych.
3. Zmniejszenie skłonności do podejmowania ryzyka, a przez to zwiększenie przewidywalności zachowań. Z jednej strony ułatwia to zarządzanie zasobami ludzkimi, z drugiej prawdopodobnie wpływa hamująco na innowacyjność.
4. Zmniejszenie zdolności prokreacyjnych w ogólnym przekroju społeczeństwa. Oznacza to w konsekwencji znaczne zwiększenie się szans na pogłębianie procesu starzenia poprzez zmniejszenie dopływu młodszego pokolenia zdolnego do prokreacji.

Ostatnia z wymienionych konsekwencji wiąże się z istotnymi dla życia politycznego prawidłowościami. Są one połączone związkami przyczynowo-skutkowymi

z całokształtem życia gospodarczego i społecznego, których osnową motywacyjną jest przecież zaspokajanie potrzeb, te zaś wraz z podnoszeniem się średniej wieku ulegają stopniowej modyfikacji. Procesy polityczne wykazują w tym zakresie nieco odmienne dynamiki w zależności od realnie (a nie tylko prawnokonstytucyjnie) funkcjonujących w państwach systemów politycznych. Systemom autorytarnym, takim jak monarchie absolutne, dyktatury wojskowe, komunistyczne dyktatury jednopartyjne, demokracji, teokracje, w pewnym zakresie łatwiej przychodzi zmierzenie się z wyzwaniem starzenia się społeczeństwa. Nie muszą liczyć się z opinią publiczną, mogą w miarę swobodnie ograniczać wydatki na opiekę geriatryczną, promować młodsze pokolenie w dostępie do mieszkań, lukratywnych zawodów czy innych, bardziej nawet podstawowych dóbr materialnych. Mogą, co prawda, obawiać się sprzeciwu społecznego, jednak taka swoista „bezzębna rewolucja” jest, po pierwsze, mało prawdopodobna ze względu na zwiększoną apatyczność starszej części społeczeństwa, a po drugie mogłaby spotkać się z kontrrewolucją pokolenia młodszego.

Z inną sytuacją mamy do czynienia w państwach demokratycznych. Jeśli popatrzyć na nie z punktu widzenia analizy systemowej Eastona (1965), można, po pierwsze, wskazać na dość oczywisty, pochodzący od starzejącej się populacji *input* do ośrodka decyzyjnego systemu. Zawiera on postulaty wynikające z poczucia „*cold kills the old*”. Chodzi m.in. o występujące głównie w starzejących się społeczeństwach europejskich (w tym polskim) oraz północnoamerykańskich żądania zwiększenia wydatków prowadzących do „godziwej” opieki zdrowotnej, w tym paliatywnej, eliminacji hałasu z przestrzeni publicznej, otrzymywania emerytur zapewniających w miarę dostanie życie, etc.

Spełnienie tych oczekiwań może oznaczać szereg problemów dla młodszej części społeczeństwa. Banalną kwestią jest chociażby ograniczanie miejsca dzieci w przestrzeni publicznej (te bowiem wykazują skłonność do hałasowania), emeryckie *pressure groups* wpływają także na ograniczanie takich elementów jak ruch kołowy na osiedlach, emitowanie głośnej muzyki, tworzenie awangardowych klubów. Przestrzeń schadzek, kontrowersyjnej twórczości i eksperymentów dysponującą przewagą dużej ilości wolnego czasu „gangi 65+” starają się przekształcić w przestrzeń bezpiecznego i kontrolowanego wzrokowo wypoczynku.

Znacznie bardziej inwazyjną konsekwencją nacisków ze strony starszej części społeczeństwa może być *output* systemowy w postaci zwiększenia obciążeń fiskalnych narzucanych rocznikom przedemerytalnym. Chodzi głównie o sprostanie potrzebom systemu ubezpieczeń społecznych: emerytalnych, rentowych i zdrowotnych. Tendencja ta stanowi z kolei stymulant dla migracji, młodsza część społeczeństwa będzie miała bowiem naturalne tendencje do ucieczki ku przestrzeniom prawnym bardziej dla niej przyjaznym. Im więcej zaś osób aktywnych zawodowo wyłącza się z systemu gospodarczo-finansowego państwa, tym bardziej rośnie konieczność drenowania kieszeni tych, którzy pozostali. W rezultacie mamy do czynienia z trudną do zahamowania katastrofalną regresywnością społeczną.

Na ile nacisk starszej części społeczeństwa może być decydujący zależy od wielu okoliczności. W polskiej praktyce zaznaczyły się grupy nacisku w postaci Krajowej Partii Emerytów i Rencistów (ugrupowania o lewicowym charakterze związanego z Sojuszem Lewicy Demokratycznej) oraz prawicowego Krajowego Porozumienia Emerytów i Rencistów (wykreślonego z rejestru partii w roku 2005). Ugrupowania te wykazały znikomą skuteczność, nie da się jednak stwierdzić, na ile niepowodzenie to okaże się trwałe. (por. Paszkiewicz 2004, s. 54 nn)

Starzenie się społeczeństwa to jednak także proces, w którym jak w soczewce intensyfikują się relacje pomiędzy sferą *stricte* polityczną a psychologiczną w społecznym organizmie państwa o systemie demokratycznym. Mutualna zależność, przybierająca nawet charakter sprzężenia zwrotnego szczególnie wyraźnie obserwowalna jest w procesie wyborczym. Jeśli uznamy podsumowanie Laua (2003, s. 43-44) w postaci siedmiu heurystyk eksplanacji decyzji, dostrzeżemy, że starzenie się społeczeństwa posiada zasadniczy wpływ na zachowania elektoralne.

Jeśli zatem, po pierwsze, uznamy, że ważnym komponentem preferencji wyborczych są *odniesienia afektywne*, nietrudno zauważyć, że starsze pokolenie poprzez dłużej trwałą styczność ze sceną wyborczą, posiada możliwość odniesienia się do tych kandydatów, którzy pojawiali się już wielokrotnie w procesie wyborczym i wywołują przez to odpowiednie emocje i asocjacje. Przez głosowanie na osoby i ugrupowania odpowiednio kojarzone dokonują petryfikacji sceny politycznej, w odróżnieniu od młodszych wyborców, w znacznie mierze pozbawionych wyrobionych uprzedzeń lub sympatii.

Po drugie, starszy wyborca, bardziej skłonny jest do korzystania z *rekomendacji*, pochodzących od bliższych lub dalszych znajomych, w odróżnieniu od wyborcy młodszego głosującego częściej z pobudek bardziej indywidualnych czy impulsywnych.

Po trzecie, znacznie większą rolę u osób starszych odgrywa *znajomość* politycznej sceny, podczas gdy elektorat młodszy albo nie miał jeszcze możliwości dokładnego zapoznania się z polityczną sceną albo poprzez pracę bagatelizował tę kwestię. Wyborca emeryt jako posiadacz znacznej ilości wolnego czasu ma większe szanse wyrobienia sobie opinii na temat zachodzących procesów politycznych oraz wartości poszczególnych kandydatów.

Po czwarte, starszy wyborca znacznie częściej ulega presji nawyku niż młodsze pokolenie, które miało mniej okazji do udziału w wyborach, zatem nie bardzo może głosować na tych, co zwykle.

Po piąte, wydaje się, że starzejący się elektorat znacznie bardziej skłonny jest do stosowania schematów partyjnych oraz ideologicznych. Młodszy wyborca kieruje się, co prawda, uproszczonym obrazem sceny politycznej i ideowej, ale schematy przezeń tworzone posiadają charakter dalece bardziej krótkotrwały, podczas gdy wyborca z większym stażem na długo przywiązuje się do ideologicznych etykiet, które niejednokrotnie górują nad racjonalnym wyborem.

Po szóste, czas sprzyja utwaleniu się stereotypów osobowych. Dotyczą one wyglądu, płci, rasy czy wieku, ale także, co uwidacznia się niekiedy w Polsce, innych czynników, takich jak wykształcenie czy pochodzenie społeczne lub regionalne. Społeczeństwo młodsze z kolei bardziej oczekuje zmiany i przełamania schematów.

Last but not least, starsi wyborcy bardziej skłonni są do uwzględniania takiego czynnika jak szanse wygranej, unikania sytuacji głosu straconego. Elektorat młodszy częściej zadowala się możliwością demonstracji, która dla większości starszych wyborców nie odgrywa decydującej roli.

Gdyby przyjąć trzy główne typy motywacji wyborczych: *teorię racjonalnego wyboru* czyli głosowanie na opcję najkorzystniejszą w długofalowej perspektywie, typ *motywacji społecznej* czyli głosowania w myśl solidarności z własną grupą odniesienia oraz tzw. typ *motywacji psychologicznej* czyli afektywnej, związanej z czynnikiem emocjonalnym, wydaje się, iż społeczeństwo starzejące się, pomimo faktu że sfera emocjonalno-afektywna nie ulega bynajmniej redukcji, ma większą skłonność do zachowań w ramach modelu pierwszego, zaś mniejszą do zachowań w ramach modelu ostatniego.

W ogólnym bilansie można zatem stwierdzić, że społeczeństwa starzejące się wykazują tendencję do petryfikacji kształtu sceny politycznej, a tym bardziej samego systemu, w którym dopuszcza się jedynie konwersję ku rozwiązaniom bardziej odpowiadającym populacji seniorów. Trudno nie zgodzić się z poglądem Eastona, wedle którego wraz z dorastaniem mamy do czynienia ze swoistą polityzacją społeczeństwa. Starsze pokolenie przekazuje młodszemu normy zachowań politycznych, które z czasem się utrwalają. (Easton 1975, s. 574) Tym samym społeczeństwa starsze mają większą szansę na utrwalenie politycznych nawyków i norm, a zatem ich stopień świadomej i dojrzałej polityzacji jest większy.

Jeśli uznajemy za wystarczająco uzasadnione oddziaływanie czynnika psychologicznego w starzejącym się społeczeństwie na sferę życia politycznego i to zarówno z perspektywy rządzonych jak i rządzących, nie możemy ignorować także oddziaływania o wektorze przeciwnym.

Oddziaływanie rzeczywistości politycznej na sferę psychiczną obywateli jest kwestią oczywistą i, co zrozumiałe, musi posiadać związek z wszelkimi procesami w społeczności zachodzącymi, w tym z procesem starzenia się. Co jednak interesujące, oddziaływanie to ma dwojaką naturę. Z jednej strony przyczynia się do modyfikacji stanów psychicznych poprzez presję fizyczną, z drugiej natomiast oddziałuje na psychikę wprost.

Presja fizyczna może przyjmować postać bezpośredniego nacisku czy wręcz przemocy, występującej szczególnie mocno w okresach wojen czy innych turbulencji politycznych, wówczas jednak aspekt starzenia się nie odgrywa dominującej roli, chociaż ludzie starsi w czasach konfliktów i terroru mają mniejsze szanse na przeżycie, co budzić w nich może paniczny strach lub poczucie beznadziei. Częściej presja fizyczna następuje jednak pośrednio, poprzez wpływ ekonomiczny i to

zarówno w sensie negatywnym, który sam się narzuca, jak i pozytywnym, co na pierwszy rzut oka budzić może pewne zaskoczenie. Ciemną stroną tego procesu są często takie zjawiska jak poczucie krzywdy z powodu zbyt niskiej emerytury czy zamknięcia drogi do dostępnych dotąd przywilejów. Stroną jasną – m.in. poczucie ulgi wywołane brakiem presji ze strony pracodawców czy możliwością korzystania z darmowych przejazdów środkami komunikacji miejskiej.

Oddziaływanie czynnika politycznego wprost (zatem bez szczególnej presji fizycznej) na psyche obywateli (głównie tych, którzy przebywają na terenie państwa) i na nieposiadających obywatelstwa rezydentów, a także na rządzących można zaobserwować w kilku przynajmniej sferach. Osób starszych dotyczy to w całej rozciągłości.

Po pierwsze, można mówić o pewnej **stereotypizacji** czyli wytwarzaniu wyobrażeń o sytuacji zarówno osobistej, jak i społecznej, na podstawie politycznych ustaleń. Rzecz jasna, stereotypizacja starości występuje nie tylko w kontekście politycznym, jest zjawiskiem normalnym wśród młodszej części społeczeństwa, które zmuszone jest dostarczać seniorom oferty zaangażowania, pozytywnego miejsca w społeczeństwie. (por. Brzezińska, Wilowska 2010) Niemniej, regulacje ustawowe mogą mieć wpływ na postrzeganie osób starszych zarówno przez pozostałą część społeczeństwa, jak i przez nich samych. Dla przykładu, ogłaszanie programu dla osób 50+ oznacza, że osoby, które wiek ten osiągnęły, otrzymują bodziec dla postrzegania samych siebie jako już starszych, co mogłoby nie mieć miejsca, gdyby programy państwowe lub europejskie obejmowały grupę 55+ lub 65+.

Po drugie, kształtowanie polityki państwa nakierowanej na nieskończoną kreatywność, zdolność do przekwalifikowania, aktywność i otwarcie na zmiany czy wręcz na niecierpliwie wyzwania ciągle przesuwałającej się „współczesności” powoduje niejednokrotnie poczucie **marginalizacji**. W większości minionych epok (z wyjątkiem oświecenia) starość kojarzyła się ze stabilnością i wzrostem statusu społecznego. Wiek oświecenia, a tym bardziej epoka postoświeceniowa, która nastąpiła po pierwszej wojnie światowej, odrzuciły jednak autorytet wieku, a tym bardziej perspektywę starości i zbliżającej się śmierci jako naturalnych i pozytywnych aspektów rozwoju człowieka. Nową rzeczywistość dobrze opisuje Bauman (2006) ukazując społeczeństwo współczesne jako niestabilne, cechujące się zaburzeniem dotychczasowej periodyzacji życia. Człowiek współczesny uprawia kult fizycznej młodości, istnieje zatem ciągłą presja na utrzymanie młodego wyglądu. Podkreśla się też iluzoryczną konieczność ciągłego aktywizmu, rozwoju, co symbolizują chociażby uniwersytety trzeciego wieku. Osoby wybierające inną drogę ustawiają się niejako poza systemem: paradoksalne, że niegdyś asystemowość kojarzyła się raczej z buntem młodych.

W bardziej przyziemnej praktyce chodzi także o wzrost świadomości, iż kwalifikacje osób starszych mogą pozostawać nieadekwatne do wymogów współczesnego rynku pracy. Tym samym rośnie przekonanie o znacznym pogorszeniu perspektyw zawodowych osób starszych, co z kolei wywołuje frustrację czy wręcz poczucie beznadziejności. Połączenie tego czynnika z faktem wytworzenia nowe-

go języka, kultury, z której osoby nieco starsze czują się wykluczone, sprawia, że nawet ewentualne zabezpieczenie finansowe (dające bogatym społeczeństwom europejskim poczucie braku bezpośredniego nacisku ekonomicznego) nie w pełni rekompensuje poczucie wykluczenia z procesów rozwojowych „nowego wspaniałego świata”.

Trzeci istotny wpływ „wprost” politycznego *ratio* na sferę psychiki starzejącego się społeczeństwa polega na wywołaniu **lęku** przed perspektywą zagubienia, utraty możliwości doświadczenia uciekającego świata. Lęk ten może zostać po jakimś czasie wyparty przez apatię lub irracjonalny obskurantyzm, skłonność do przywracania dawnych układów odniesienia. Chodzi zatem nie tylko o nieraz opisywany i badany lęk przed starością czy o lęk starszej części społeczeństwa przed chorobą i innymi niebezpieczeństwami (zob. Lasher & Faulkender 1993), co o lęk przed ginięciem własnego otoczenia kulturowego, które odchodzi do przeszłości.

Gdyby teraz poddać refleksji najistotniejszy chyba aspekt tych rozważań czyli prakseologię owej mutualności oddziaływań czynnika politycznego i psychologicznego w procesie starzenia się społeczeństw, możemy dojść do kilku istotnych wniosków. Pierwszy z nich wynika pośrednio z konstatacji opisanego katastroficznego sprzężenia zwrotnego: starzenie się społeczeństwa powoduje żądania zmian będących na rękę ludziom starszym, co może wywołać zmniejszenie szans rozwojowych dla młodych, a tym samym ich emigrację i dalsze pogłębianie kłopotów seniorów. Chociaż opisany proces na dłuższą metę musi budzić głęboki niepokój, a tym samym reakcje ośrodków decyzyjnych, w krótkointerwałowym rytmie „od wyborów do wyborów” politycy będą raczej skłonni do prowadzenia polityki reaktywnej, a tym samym obliczonej na krótkotrwałą perspektywę. Czy pozostaje im jakieś koło ratunkowe w wymiarze długofalowym?

Mogą, rzecz jasna rozważyć różne postawy, jakie mogą występować wobec starości. Pikula (2011, s. 206) wspomina przede wszystkim o dwu teoriach: teorii wyłączenia się starszych i teorii aktywności. Dla polityków i społeczeństwa jako całości pewną szalupą ratunkową może być próba wykreowania postawy aktywności. Zauważamy zatem różnorakie próby aktywizacji ludzi starszych, którzy za jakiś czas, gdyby obecne tendencje demograficzne były kontynuowane, staliby się przeciwieństwem większości w wielu społecznościach krajowych i populacji globalnej.

Z tym pozytywnym nastawieniem koresponduje bardziej już kontrowersyjna tendencja do podnoszenia wieku emerytalnego, stanowiąca konieczność z punktu widzenia zasobności funduszy ubezpieczeń społecznych. O ile politycy mówią o aktywizacji w sposób holistyczny, włączając w to zagadnienie obowiązków dłuższej aktywności zawodowej, starzejące się społeczeństwo nadal traktuje władze jako nadmiernie wymagających rodziców, domagając się praw i radosnych perspektyw bez zobowiązań, zapominając, że dobrodziejstwo emerytur dotyczy bynajmniej nie większości świata, a wystąpiło jako rozwiązanie dla całego państwa niewiele ponad 100 lat temu, głównie zresztą dzięki mało popularnemu w Polsce żelaznemu kanclerzowi.

Wydaje się zatem, że współcześni politycy w społeczeństwach demokratycznych przyłączają się do pozytywnej wizji coraz bardziej pogłębiającej się aktywizacji osób starszych, idąc w pewnym sensie za głosem społecznym, domagającym się minimalizacji ewentualnego ich wykluczenia, tym bardziej, że w rysującej się perspektywie demograficznej trudno będzie wykluczyć grupę większościową. Nie zmienia to jednak faktu, że sfera biologiczna pozostaje sobą i nie da się jej ustawowo modyfikować. Współczesne tendencje, pozostając zrozumiałe, budują w pewnym sensie pozytywne wizje dla osób starszych, lecz głównie przez to, iż pragną uczynić je wiecznie młodymi czyli *de facto* każą im udawać tych, którymi nie są. To sytuacja gruntownie odmienna od tej z przeszłości, gdy człowiek sędziwy mógł cieszyć się swoją starością *jako* starością. Nie da się wykluczyć, że refleksja na ten temat powróci do współczesnego dyskursu w naukach społecznych. Niniejszy tekst to jedynie przyczynek do tych dyskusji.

LITERATURA

1. Bauman, Zygmunt (2006) *Płynna nowoczesność*, Kraków.
2. Brzezińska, A. I., Wilowska, J. A. (2010). Starość w kontekście psychologii pozytywnej, w: K. Wieczorowska-Tobis, D. Talarska (red.), *Pomyślna starość*, Poznań, s. 45-55.
3. Easton, David (1965) *A Systems Analysis of Political World*, New York.
4. Easton, David (1975) Analiza systemów politycznych, w: W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki (wybór i opracowanie), *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej*, Warszawa, s. 562-576.
5. Lasher, K. P., & Faulkender, P. J. (1993). Measurement of aging anxiety: Development of the Anxiety about Aging Scale. "International Journal of Aging and Human Development", 37, s. 247-259.
6. The Future Global Muslim Population Projections for 2010-2030, "Forum on Religion & Public Life", Pew Research Center, January 2011.
7. Lau, Richard R.; Modele podejmowania decyzji, w: *Psychologia polityczna* (2008), red. David O. Sears, Leonie Huddy, Robert Jervis, Kraków, s. 17-54.
8. Malashenko, Alexei (2013) *The Dynamics of Russian Islam*, Carnegie Moscow Center, Feb 2013.
9. Paszkiewicz, Krystyna; 2004, *Partie i koalicje polityczne III Rzeczypospolitej*. Wrocław.
10. Piłką, Norbert (2011) *Etos starości w kontekście społecznym. Gerontologia dla pracowników socjalnych*, Kraków.
11. World Population Ageing 1950-2050, Population Division, DESA, United Nations.



Damian Ochman

Zakład Dydaktyki Ogólnej i Pedeutologii
Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: damian.ochman@gmail.com

Dorosłość jako etap rozwojowy a zarazem kategoria pedagogiczna / *Adulthood as a stage of development and pedagogical category*

Abstract

This article presents a variety of research approaches to adulthood as a stage of human life. Most scientists recognize as valid adulthood division into three roughly equal parts: early adulthood between twenty and forty years of age, middle adulthood forty years to about sixty-five, and late adulthood sixty-five years until death. This division reflects the fact that the optimal physical and cognitive functioning, achieved in an adults twenties and thirties, begins to weaken in the forties and fifties in a noticeable and measurable way. Adulthood in this sense, is an important category not only in adult education, but especially in pedagogy.

Andragogy indicates a separate and specific features of an adult as a learner, involving the possession of a significant life experience, social and professional life, greater autonomy in managing their behavior, carrying out professional work, social activity, prone to large deep reflection and criticism in relation to themselves and their experiences. An important task of modern andragogy is to integrate the academic achievements of adults, their development and education.

Keywords: adulthood;education;development;pedagogy;andragogy;pedeutology

„Starość jest jednak już ostatnim okresem w biegu ludzkiego życia. Aby rzeczywiście charakteryzowała ją mądrość, musi być poprzedzona indywidualnym wysiłkiem nabywania tej mądrości”

Anna Galdowa

WSTĘP

Podejmując temat dorosłości jako etapu w życiu, w kontekście osoby dorosłej w roli ucznia nasuwa się szereg pytań. Począwszy od rozumienia samego terminu – różnorako definiowanego przez badaczy, po rozważania odnośnie

czynników, które wyzwalają, a także warunkują podejmowanie aktywności edukacyjnej przez osoby dorosłe.

1. STADIA ROZWOJOWE

Zmiany biologiczne, fizjologiczne, a przede wszystkim zmiany społeczne, jakie charakteryzują życie człowieka wskazują na ujmowanie dorosłości jako procesu zróżnicowanego. Wielu psychologów i pedagogów wyróżnia w okresie dorosłości określone fazy i stadia przypisując im znaczące wydarzenia, zadania psychiczne i postawy. Stwierdza wręcz, że to właśnie kultura w szerokim rozumieniu tego słowa ma decydujący wpływ na kształt osobowości człowieka podczas całego jego życia aż do wieku starczego (Obuchowski 1985, s. 338-348).

E. Erikson wyróżnił osiem faz zmian osobowości człowieka, w tym trzem ostatnim, charakterystycznym dla człowieka dorosłego, przypisuje zupełnie inny status psychoanalityczny niż młodości. K.P. Cross wyróżnił siedem faz życia człowieka dorosłego, stwierdzając, że każdej fazie wieku biologicznego towarzyszy jego definicja społeczna.

E. Erikson przedstawiając swoje fazy zwane stadiami zwrócił szczególną uwagę na charakter interakcji pomiędzy jednostką a warunkami środowiskowymi, tak aktualnymi jak i przeszłymi. Wskazuje przy tym na ciągłość procesu rozwoju człowieka przez całe życie. Interesuje go stworzenie dostatecznie uniwersalnego obrazu współczesnych problemów człowieka. Obraz ten uwzględni zarówno zróżnicowanie się tych problemów w dynamice konkretnego życia, jak w logice możliwych zmian w myśleniu, emocjach i działaniu. Ostatnim trzem fazom (VI, VII, VIII) dorosłości i starości nadaje zupełnie inny status psychoanalityczny niż poprzednim, zaliczanym do faz młodości (fazy I-V). Akcentuje także w każdej z nich możliwość spełnienia potencjałów rozwojowych nawet po wygaśnięciu czy popadnięciu w „stan ułomności” cech wcześniej definiujących żywotność fizyczną, psychiczną czy społeczną (Witkowski 1989). Twórczość staje się podstawowym pojęciem wprowadzonym w dyskurs o możliwościach rozwoju człowieka. W fazie VI określanej jako „droga ku bliskim” zwraca E. Erikson uwagę na znaczenie twórczości, jako narzędzia kierowania sobą, kierowania siebie ku otwartości na innych. Konstruowanie otwartej świadomości uznane jest za drogę, która pozwala człowiekowi dorosłemu wyjść z izolacji i czynić otaczający go świat mniej wrogim i obcym. Izolacja, skłonność do niej i wytwarzanie uznaje E. Erikson za pewną ułomność z punktu widzenia rozwoju człowieka. Faza VII była określana przez pryzmat tożsamości jako zwielokrotnienie siebie. W życiu człowieka – podaje E. Erikson – zaczyna dominować potrzeba przekraczania samego siebie, pomnażania siebie. W tym przypadku mamy do czynienia z przydawaniem życia, pomnażaniem bytów, tworzeniem nowych sensów i przetwarzaniem sensów istniejących. Wykraczanie poza samego siebie uważane jest za czytelny symptom „autoteliczności” (Nalaskowski 1989). W ostatniej zaś fazie zwanej „starością” zwraca E. Erikson uwagę na możliwość „najwyższego napięcia energetycznego potencjałów rozwoju” dzięki napięciu egzystencjonalnemu między dwoma biegunami „integralności i rozpaczy” (Witkowski 1989). W tej właśnie fazie według E. Eriksona

przede wszystkim możliwe jest poczucie „spójności i pełni” dzięki mądrości egzystencjalnej.

K. P. Cross z kolei wyróżniła aż siedem faz życia człowieka dorosłego i zwróciła uwagę na pojawiające się w każdej z nich coraz to nowe zadania, którym przypisywała rozwojowy charakter. Towarzysząca fazom rozwojowym presja społeczna powoduje, że wynikające z niej nakazy wymuszają na człowieku organizowanie swojego życia w określonej przez te nakazy perspektywie. Dlatego też według K.P. Cross każdemu stadium cyklu biologicznego odpowiada adekwatna faza rozwoju psychicznego i społecznego (Malewski 1990).

Z innej perspektywy na możliwości rozwoju człowieka także dorosłego spogląda L. Kohlberg. Wyróżnił on sześć stadiów rozwoju moralnego i stwierdził, że charakter moralny nie jest czymś, co już zaistniało raz na zawsze ale co rozwija się w sposób sekwencyjny. Zwraca także uwagę na równoległy przebieg rozwoju moralnego do rozwoju inteligencji. Co więcej rozwój intelektualny uważa za wstępny a zarazem konieczny do rozwoju moralnego. Stąd najwyższe stadium rozwoju moralnego, poziom postkonwencjonalny – wartości moralne wywodzą się z zasad uniwersalnych i z decyzji własnego sumienia – osiąga człowiek dopiero u progu dojrzałości (w wieku 16-18 lat). Według L. Kohlberga nie wszyscy ludzie, niezależnie od środowiska kulturalnego czy społecznego, osiągają najwyższe stadium. Przechodzenie jednak na coraz to wyższe stadia polega na kumulowaniu w sobie elementów stadiów poprzednich. W różnych więc aspektach postrzegać należy rozwój człowieka dorosłego. Zawiera się on między konwencją a indywidualnością (Jankowski, Przyszczypkowski, Skrzypczak 2003).

D. L. Levinson wyróżnia cztery okresy życia ludzkiego: przeddojrzałość (do 17 r.ż.), wczesną dojrzałość (17-40 rok życia), średnią dojrzałość (40-59 rok życia), i późną dojrzałość (od 60 roku życia). Według tego badacza każdy z tych okresów poprzedza faza przejściowa – 17-22 rok życia – przejście do średniej dojrzałości, 59-66 rok życia – przejście do późnej dojrzałości, a cała struktura podlega wielokrotnym zmianom i nie ma charakteru hierarchicznej gradacji okresów rozwoju, przechodząc kolejno okresy stabilizacji i przekształceń (Obuchowski 1985). Na edukacyjne znaczenie okresów przejściowych zwraca uwagę M. Malewski pisząc, że edukacja dorosłych „może i powinna być źródłem nowych oczekiwań, jakie wobec siebie samych i swojego życia formułują ludzie dorośli, przechodząc przez okresy graniczne” (Malewski 1990, s.182-183).

Jak można zauważyć większość pedagogów i psychologów stwierdza, że rozwój człowieka dorosłego sprowadza się do pogłębiania sensu życia i przemian ku pełniejszemu człowieczeństwu. Może wyrażać się w tzw. wszechstronnym rozwoju osobowości względnie w „wąsko profilowanej” działalności, w której ludzie dorośli także samorealizują się. Zwraca się przy tym uwagę, że w ciągu całego życia mamy do czynienia z procesem wielokrotnych strukturyzacji i restrukturyzacji doświadczenia. K. Obuchowski wprowadza do problematyki psychologii rozwoju oprócz zmian rozwojowych i regresywnych zmiany kompensacyjne. Stanowisko to jest przeciwstawne finalizmowi, według którego celem dojrzewania psychicznego jest

apogeum „kształtowania właściwości moralno-światopoglądowych” człowieka (Obuchowski 1985).

Rozwój człowieka dorosłego nie obejmuje cech zdeterminowanych biologicznymi właściwościami mózgu (np. pamięć mechaniczna) lecz wyraża się w zmianach „układu programującego”. Dotyczy on przede wszystkim zachowań, które mogą być zmieniane i przetwarzane właśnie dzięki możliwej w okresie dorosłości zdolności uczenia się i znajdowania nowych rozwiązań.

Problematyką zadań rozwojowych dorosłych zajmował się m.in. Z. Pietrasiński. Stwierdził on, że rozwoju człowieka dorosłego nie można ograniczać wyłącznie do jego aktywności zawodowej. Pola te są równie rozległe oraz istotne w sferze osobowości.

Akcentuje się w wypowiedziach wielu psychologów znaczenie własnej aktywności człowieka jako czynnika rozwoju także w okresie dojrzałości. Dorosłość traktowana jest w tym przypadku jako kategoria indywidualnego wzrostu i orientacja jednostki wobec życia. Zwraca się szczególną uwagę na doświadczenie rozumiane jako „zdobyte” w toku aktywnej wymiany człowieka z jego otoczeniem, złożone części informacji, umiejętności i uczuć” (Sękowa 1990, s. 130-131).

Dorosłość rysuje się więc jako proces złożony, charakteryzujący się zaangażowaniem w rozwój własny nawet gdy nie stanowi on dominanty życia (Sujak 1988). Stwierdza się, że dorosłość to „dar rośnięcia” (Sękowa 1990); pogłębiania sensu życia i przemian ku pełniejszemu człowieczeństwu, ku przemianie struktury życia (Pietrasiński 1990). Taki wymiar może uzyskać dorosłość wówczas, gdy „przynajmniej najogólniej wiemy, a może raczej czujemy, kim jesteśmy i na czym buduje się to nasze poczucie tożsamości” (Sękowa 1990).

Dorosłość w takim ujęciu jest ważną kategorią nie tyle w edukacji dorosłych, co przede wszystkim w pedagogice. Wykracza się bowiem w tym przypadku poza sam okres życia dorosłego człowieka i spogląda się na dorosłość z perspektywy edukacji do dorosłości. W ten bowiem sposób dochodzimy do postrzegania rozwoju człowieka w ciągu całego życia, a nie spoglądamy tylko na poszczególne jego stadia czy fazy.

Większość socjologów uznaje za obowiązujący podział wieku dorosłego na trzy mniej więcej równe części: wczesną dorosłość pomiędzy dwudziestym a czterdziestym rokiem życia, środkową dorosłość od lat czterdziestu do około sześćdziesięciu pięciu oraz późną dorosłość od lat sześćdziesięciu pięciu do śmierci. Podział ten odzwierciedla fakt, że optymalne funkcjonowanie fizyczne i poznawcze, osiągnięte w dwudziestych i trzydziestych latach życia, zaczyna w latach czterdziestych i pięćdziesiątych słabnąć w zauważalny i wymierny sposób. Poza tym po czterdziestce zachodzą w życiu człowieka pewne ważne zmiany: dzieci zaczynają opuszczać dom, osiąga się szczyt kariery itd. (Boyd, Bee 2007).

Podobnie jak większość aspektów funkcjonowania fizycznego procesy intelektualne również osiągają szczytową formę w okresie wczesnej dorosłości. Szczyt spraw-

ności intelektualnej trwa dłużej, niż przypuszczała większość badaczy, a późniejszy jej spadek jest bardzo powolny. Współczesne badania wykazują zróżnicowaną prędkość i różny przebieg spadku zdolności poznawczych w zależności od wielu czynników – zarówno środowiskowych i wynikających ze stylu życia, jak i dziedzicznych.

2. EDUKACJA DOROSŁYCH

W świecie globalnej gospodarki i zaawansowanych technologii edukacja po szkole średniej – wszelkiego rodzaju formalne kształcenie na bazie średniego wykształcenia – stała się koniecznością niemal dla każdego. Może to być roczny kurs zawodowy zakończony dyplomem potwierdzającym potrzebne na rynku pracy umiejętności zawodowe lub też będą to kilkuletnie studia. Nie ulega wątpliwości, że edukacja po szkole średniej przynosi korzyści materialne. Choć każda forma dalszej edukacji jest lepsza niż żadna, zdecydowanie większe dochody mają osoby z dyplomem wyższej uczelni. Co ciekawe, mimo, że na każdym poziomie wykształcenia mężczyźni są uprzywilejowani pod względem zarobków, edukacja po szkole średniej przynosi zwykle większe zyski kobietom niż mężczyznom. Osoby z wyższym wykształceniem mają wyższe zarobki z kilku powodów. Absolwenci uczelni rzadziej pozostają bez zatrudnienia przez dłuższy czas i częściej awansują. Dyplom wyższej uczelni na ogół przeważa nad oddziaływaniem ewentualnych uprzedzeń rasowych przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Przełożeni wolą należących do mniejszości absolwentów uczelni niż białych bez wyższych studiów. Osoby po studiach cieszą się ponadto wyższym statusem społecznym zarówno rzeczywistym, jak i postrzeganym. Oznacza to, że częściej niż osoby mniej wykształcone zdobywają wysokie stanowiska i są chętniej zatrudniane przez pracodawców. W związku z tym nasuwa się pytanie, czy absolwenci wyższych uczelni rzeczywiście pracują lepiej czy są tylko tak oceniani. Wyniki badań podłużnych wskazują jednak, że im dłużej ktoś studiuje, tym lepsze osiąga wyniki w zadaniach wymagających operacji formalnych według Piageta i w innych pomiarach abstrakcyjnego myślenia (za: Boyd D., Bee H., 2007). Okazuje się również, że w trakcie studiów rosną aspiracje naukowe i zawodowe studentów. Poza korzyściami poznawczymi i motywacyjnymi studiowanie stwarza dobre warunki socjalizacji. Zdobywanie wyższego wykształcenia sprzyja rozwojowi rozumowania moralnego i społecznego oraz zwiększa zdolność do empatii.

Jedną z najbardziej obiecujących innowacji technologicznych w ostatnich latach jest znaczne zwiększenie dostępności do uczenia się na odległość. Nauka na odległość oznacza różnego rodzaju sposoby przekazywania wiedzy przez nauczyciela niemającego bezpośredniego kontaktu z uczniem. Technologie informacyjne – telewizja, komputery itp. – umożliwiają obustronną komunikację. Uczenie się na odległość w formie kursów korespondencyjnych jest oczywiście znane od dawna. Od kilkudziesięciu lat dostępne są też wykłady w telewizji. Jednak dopiero powszechny dostęp do Internetu otworzył nową erę w oświacie. Dzięki Internetowi można się kształcić w instytucjach bardzo odległych od miejsca zamieszkania, dostosowując plan zajęć do własnych potrzeb. Przewidywania, że uczenie się na odległość zrewolucjonizuje edukację po szkole średniej, wydają się uprawnione,

lecz tak samo jak w przypadku innych udogodnień ery informacji oprócz korzyści niosą i koszty.

Andragogika wskazuje na odrębność i specyfikę człowieka dorosłego jako ucznia, polegającą na posiadaniu znacznego doświadczenia życiowego, społecznego i zawodowego, większej samodzielności w kierowaniu swoim postępowaniem, wykonywaniu pracy zawodowej, aktywności społecznej, skłonności do dużej głębokiej refleksji oraz krytycyzmie w stosunku do siebie i swoich doświadczeń.

W ciągu ostatnich ponad dziesięciu lat, nastąpił szereg zmian w warunkach życia w Polsce, wywierających wyraźny wpływ na potrzebę i przemiany oświaty dorosłych. Zmiany te wygenerowane zostały w dużej mierze ze względu na integrację Polski z Europą poprzez wejście do Unii Europejskiej, a następnie objęcie nas umowami z Schengen znoszącymi kontrole graniczne wewnątrz Unii Europejskiej. Wskutek tego wzrosły kontakty Polaków z zagranicą co zrodziło duże zapotrzebowanie np. na naukę języków obcych. Kolejną istotną zmianą jest urynkowanie gospodarki, co nie pozostało bez wpływu na oświatę dorosłych. Przez możliwość zakładania prywatnych instytucji kształcenia oświata dorosłych nabrała charakteru dualnego (instytucje państwowe, zakłady prywatne kształcenia dorosłych). W wyniku stworzenia rynku firm edukacyjnych powstały nowe, z reguły konkurencyjne oferty kształcenia dorosłych wysuwane przez stale rosnącą ilość organizatorów. Konkurencja na rynku edukacyjnym wpływa korzystnie na poziom i jakość tej edukacji, a w szczególności na poziom ofert edukacyjnych. Pogłębiły się też w ostatnich latach w Polsce niektóre zjawiska demograficzne i społeczne. Zaznaczył się wyraźny wzrost odsetka ludzi w wieku podeszłym i starym, którzy mając dużo wolnego czasu wywierają bardzo mocny wpływ na tworzenie dla nich ofert edukacyjnych. Ludzie ci bowiem w edukacji widzą niekiedy szansę na profilaktykę wykluczenia społecznego i nadzieje na utrzymanie życiowej sprawności. Bliskie temu są procesy singularyzacji społecznej, co jest w pewnym stopniu problemem edukacyjnym. Ludzie żyjący samotnie widzą niejednokrotnie w edukacji, zwłaszcza zbiorowej szansę na kompensację swojej sytuacji i formę wsparcia społecznego. W ilość i siłę wzrasta klasa średnia wykazująca także specyficzne a istotne potrzeby edukacyjne. W edukacji dopatruje się ona strategii wzmocnienia swojej pozycji społecznej i sposobu na ekonomiczne umocnienie. Fenomenem czasów współczesnych, w tym i lat ostatnich, jest wzrost zaopatrzenia ludzi w środki masowego przekazu: telefon komórkowy, dostęp do sieci internetowej (cyfryzacja społeczeństwa), co sygnalizuje poszerzający się znacznie dostęp do treści oświatowych. Odbudowano w ostatnich latach samorząd lokalny, który przejmuje od administracji rządowej coraz więcej zadań edukacyjnych, w tym także w oświacie dorosłych. Dzięki temu realizuje on wiele inicjatyw oświatowych w środowiskach lokalnych, a także podejmuje rozmaite inicjatywy na rzecz rozwoju regionalnych i lokalnych instytucji kształcenia dorosłych.

Ważnym zadaniem współczesnej andragogiki jest zintegrowanie bogatego dorobku naukowego na temat człowieka dorosłego, jego rozwoju i kształcenia zgromadzonego w różnych naukach zajmujących się odmiennymi obszarami jego życia.

Edukacja ustawiczna to dzisiaj społecznie wielka i ważna sprawa nie tylko z powodu gwałtownych zmian współczesnej cywilizacji i wynikającej z nich konieczności aktualizacji przygotowania człowieka do tego, co nowe i nieznanne, do tego, czego do tej pory nie było. Konieczność jej wdrożenia i realizacji wypływa też z faktu, że nauczanie i wychowanie dzieci i młodzieży nie może dziś w pełni zrealizować swego zadania jakimi jest wprowadzenie młodego pokolenia w coraz bardziej złożone życie. Nie może, bowiem niektóre treści oświatowe są za trudne pod względem merytorycznym do przyswojenia przez dzieci i młodzież bądź za „mocne” i wręcz dla nich szkodliwe emocjonalnie. Ich skuteczne opanowanie niejednokrotnie wymaga uzyskania minimum doświadczenia życiowego. W związku z tym w życiu dorosłym jest łatwiejsze i pełniejsze. Dzięki oświacie ustawicznej dorosłych zmniejsza się dystans pomiędzy poziomem przygotowania dzieci i młodzieży do życia a wymaganiami tego życia (Aleksander 2009).

W zakresie form od lat obserwuje się w edukacji dorosłych dość wyraźną ewolucję. Wyraża się ona z jednej strony w mnożeniu się form kształcenia dorosłych. Z drugiej – na ich różnicowaniu się.

Obok dawnych form, takich jak: szkoły dla dorosłych, uniwersytet powszechny, studia specjalistyczne, kursy (językowe, kwalifikacyjne, potrzeb własnych), samokształcenie (zbiorowe i indywidualne) oraz inne, pojawiają się nowe. Przykładem ich są: studia podyplomowe, konsultacje (zbiorowe i indywidualne), seminaria i konferencje naukowe, wystawy oświatowe, pokazy, doświadczalnictwo, „warsztaty”, „treningi” psychologiczne i intelektualne, „plenery” poznawcze, targi edukacyjne, różne formy wymiany doświadczeń (zawodowych i życiowych), praktyki i staże zawodowe, twórczość artystyczna i naukowa, praca zawodowa pod okiem dobrego specjalisty, uczenie się przez własną działalność zawodową, turystyczną oraz szybko rozwijające się kształcenie na odległość realizowane niejednokrotnie w ramach uniwersytetu otwartego czy e-learningu (Aleksander, 2009).

W kręgach profesjonalistów od lat nie ma już wątpliwości co do konieczności intensywnego rozwoju edukacji dorosłych i wymuszonego przez życie obejmowania nią coraz szerszych kręgów społecznych we wszystkich prawie środowiskach terytorialnych i zawodowych. Argumentów za jej koniecznością stale przybywa.

LITERATURA

1. Aleksander T., *Andragogika : podręcznik dla studentów szkół wyższych, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Wyższej Szkoły Biznesu i Przedsiębiorczości, Ostrowiec Świętokrzyski 2002*
2. Aleksander T., *Andragogika: podręcznik akademicki. Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji, Kraków 2009.*
3. Boyd D., Bee H., *Psychologia rozwoju człowieka, Wydawnictwo Zyska i S-ka, Poznań 2008*
4. Gałdowa A., *Powszechność i wyjątek : rozwój osobowości człowieka dorosłego, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000*
5. Gerrig R. J., Zimbardo P. G., *Psychologia i życie, PWN, Warszawa 2006*
6. Jankowski D., Przyszczypkowski K., Skrzypczak J., *Podstawy edukacji dorosłych: zarys problematyki, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań 2003*

7. Kargul J., W kwestii „wszechstronnego rozwoju osobowości” w kształceniu dorosłych, *Studia Pedagogiczne*, t. LVII. Strategia kształcenia dorosłych, Ossolineum 1991
8. Malewski M., *Andragogika w perspektywie metodologicznej*, Wrocław 1990
9. Malina A., *Wczesna dorosłość w cyklu życia człowieka: współczesne problemy z realizacją zadań rozwojowych młodych dorosłych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2014
10. Myers G. D., *Psychologia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003
11. Nałaskowski A., *Społeczne uwarunkowania twórczego rozwoju jednostki*, Toruń 1989
12. Obuchowski K., *Adaptacja twórcza*, KiW, Warszawa 1985
13. Pietrasiński Z., *Rozwój człowieka dorosłego*, WP, Warszawa 1990
14. Rzedzicka D.K., Kobylańska A. (red.), *Dorosłość, niepełnosprawność, czas współczesny: na pograniczach pedagogiki specjalnej: praca zbiorowa*, Uniwersytet Gdański, „Impuls”, Kraków 2003
15. Sękowa H., Sommerfeld A., *Być dorosłym*, CDN, Legnica 1990
16. Sujak E., *Rozważania o ludzkim rozwoju*, Znak, Kraków 1989
17. Tuross L., *Andragogika ogólna*, Żak, Warszawa 1999.
18. Witkowski L., *Rozwój tożsamości w cyklu życia. Studium koncepcji Erika H. Eriksona*, Toruń 1989
19. Wujek T. (red.), *Wprowadzenie do andragogiki: praca zbiorowa*, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 1996



Janusz Siwiorek

Instytut Psychologii, Wydział Pedagogiki i Psychologii,
Uniwersytet Śląski
E-mail: janusz.siwioerek@gmail.com

Wypalenie zawodowe wśród psychologów / *Professional burnout among psychologists*

Abstract

Some professions, for instance nurses, have been thoroughly analyzed in terms of their professional burnout. This article is dedicated to the problem of professional burnout among psychologists of different specialities. A group of elementary, gymnasium (junior high school) and high school psychologists, clinical and business psychologists are analyzed in terms of three dimensions of burnout: emotional exhaustion, depersonalization and reduced sense of personal accomplishment.

Keywords: professional burnout; emotional exhaustion; depersonalization; reduced sense of personal accomplishment; school psychologist; clinical psychologist; business psychologist.

1. WPROWADZENIE

Wypalenie zawodowe, na które składają się wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżone poczucie dokonań osobistych, to zjawisko, na które narażone są przede wszystkim osoby wykonujące tzw. zawody pomocowe, które bazują na bliskim kontakcie interpersonalnym. Jedną z grup zawodowych najbardziej narażonych na zjawisko wypalenia w zawodzie są psychologowie.

2. WYPALENIE ZAWODOWE

Zgodnie z potocznym sposobem rozumienia terminu „wypalenie”, traktowanego jako pojedyncze i jednorodne pojęcie, ludzie są albo wypaleni albo nie. Jednakże empiryczny materiał dowodowy dostarcza więcej argumentów na rzecz **wielowymiarowego modelu wypalenia**, niż jednowymiarowej koncepcji tego zjawiska (por. Maslach 2011).

W modelu tym wypalenie definiowane jest jako „psychologiczny zespół **wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych**, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach 2011: 15; por. Maslach 1993: 20; Maslach 2003: 2). Model ten obejmuje więc trzy składniki: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i obniżone poczucie dokonań osobistych, a został stworzony przez Susan Jackson i Christinę Maslach. Należy tutaj zaznaczyć, że powyższa definicja wypalenia nie została wyprowadzona z żadnej istniejącej teorii, ale opracowano ją na podstawie badań eksploracyjnych (Maslach 2011). Tak więc przyczyną wypalenia wg Maslach jest praca z ludźmi, a stan początkowy charakteryzuje personalizacja i wysokie osobiste zaangażowanie (por. Pines 2011).

Wyczerpanie emocjonalne związane jest z poczuciem danej osoby, że jej zasoby emocji zostały znacznie uszczuplone, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie. **Depersonalizacja** dotyczy negatywnego, obojętnego lub bezdusznego reagowania na innych ludzi, którymi zazwyczaj opiekuje się dana osoba lub którzy są odbiorcami usług z jej strony. **Obniżenie poczucia dokonań osobistych** odnosi się natomiast do spadku poczucia sukcesów w pracy i własnej kompetencji (Maslach 2011: 15).

U osoby wypalanej zawodowo można zaobserwować nadmierne zaangażowanie emocjonalne, przemęczenie, a następnie poczucie przytłoczenia wymaganiami emocjonalnymi narzuconymi jej przez inne osoby. Nadmierne zaangażowanie emocjonalne oznacza, że osoba identyfikuje się emocjonalnie z pracą w taki sposób, że sukces w pracy jest równoznaczny z sukcesem osobistym, a niepowodzenie w pracy – z osobistą porażką. Wymagania emocjonalne narzucane przez ludzi stają się natomiast przyczyną wypalenia tylko w sytuacji, gdy są one przytłaczające i osoba nie może na nie reagować w sposób ją zadawalający. Pojawia się wówczas subiektywne poczucie porażki, stanowiące główną przyczynę wypalenia (por. Pines 2011).

Perlman i Hartman po przeanalizowaniu czterdziestu ośmiu definicji wypalenia zawodowego stwierdzili, że są one zgodne co do rozumienia wypalenia jako reakcji na przewlekły stres emocjonalny (za: Anczewska i Roszczyńska 2004: 14). Wypalenie to utrata energii, entuzjazmu i pewności siebie (Leiter i Maslach 2005: 2-3).

3. WYPALENIE ZAWODOWE PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH

Zadania psychologa szkolnego wydają się być liczne. Psychologowie szkolni, odpowiednio przygotowani, którzy mogą przyjąć zewnętrzną perspektywę wobec zjawisk szkolnych, czuwają nad całością procesu wychowania. Psycholog wychowawczy nie jest tylko psychologiem „pierwszego kontaktu”, ale także może być modelem i inicjatorem działań w zakresie promowania zdrowia psychicznego i podnoszenia jakości życia. Działania psychologa szkolnego można więc ująć w cztery podstawowe kategorie: monitoring, psychoprofilaktyka, interwencja i promocja. Powinien on monitorować przebieg procesu wychowawczego oraz promować rozwój osobisty (por. Arsłanow 1998). W przypadku problemów z nauką i zachowaniem powinien on podejmować działania interwencyjne oraz

zapobiegawcze, czyli psychoprofilaktykę zachowań problemowych (Katra 2010: 21-32).

Do podstawowych przyczyn zaniku skuteczności u psychologów szkolnych jak i poczucia zawodowej frustracji zalicza się wysokie wymagania i początkowy entuzjazm, brak sukcesu, niskie zarobki, nieprzystające do wykształcenia, zdolności i odpowiedzialności, uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, seksizm, niepewna sytuacja finansowa placówki i brak pomocy instytucjonalnej, nieskuteczność zaangażowania na przeciętnym poziomie, miejsca pracy poddane kontroli zewnętrznej; narażenie na nieporozumienia i podejrzenia (Fengler 2000: 93).

W badaniach przeprowadzonych wśród psychologów szkolnych przez Solly i współpracowników, psychologowie ci jako powody do niezadowolenia podawali politykę i praktykę szkolną, brak możliwości robienia kariery, warunki pracy i niską jakość superwizji. Natomiast do pozytywnych aspektów zaliczyli zabezpieczenie socjalne, miłych kolegów i przyjemne czynności. Do predyktorów zadowolenia z pracy zaliczyli dobre zarobki i właściwą superwizję. Thompson i inni wykazali, że psychologowie szkolni wyrażają zadowolenie z pracy jeśli należą do jakiegoś związku zawodowego (za: Fengler 2000: 93).

Co do regulacji zasad postępowania psychologów szkolnych, z jednej strony obowiązuje ich Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, z drugiej - Karta Nauczyciela, ponieważ są oni pewnego rodzaju hybrydą psychologa i nauczyciela. Takie zestawienie powoduje, że czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu, które wynikają również ze wspomnianych dokumentów w tym przypadku dotyczą jednej profesji, jaką jest zawód psychologa szkolnego. Może to więc być bardzo duże poczucie odpowiedzialności za klienta, bliski z nim kontakt, a także problematyka awansu zawodowego i wynikające z niej dociążenia.

4. WYPALENIE ZAWODOWE PSYCHOLOGÓW POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI

Do podstawowych czynników obciążenia psychologów zalicza się: podtrzymanie stosunków terapeutycznych, problemy z terminami, zwątpienie we własny zawód, zbyt wysokie pensum godzin pracy i poczucie niedoskonałości. Ponadto występuje pięć czynników, którymi obciążają psychologów terapeutów ich klienci i są to: wrogie wypowiedzi uczuciowe, opór, symptomy psychopatologiczne, zagrożenie samobójstwem i zachowanie pasywno agresywne. Ponadto psychologowie zazwyczaj wskazują również na problem braku wpływu na przebieg terapii i poczucie, że klienci wymagają od nich więcej, niż oni sami są w stanie z siebie dać (Fengler 2000: 93; por. Maslach 2003).

Wypalenie ujawnia się najwyraźniej wtedy, gdy pojawia się uzasadnione żądanie zmiany klienta, a osoba pomagająca nie ma wpływu na wybór tych klientów, którzy zgłaszają się po poradę (Fengler 2000: 88). Ponadto brak superwizji pozostaje w ścisłym związku ze stanami wyczerpania.

Źródłem obciążenia psychologów terapeutów wydają się być następujące powody: ich własna integralność jest ciągle zagrożona, podczas terapii przychodzą im wciąż na myśl własne wspomnienia, dzielą ze swoimi klientami te same historie i ich koszmary, mimo wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych oporów muszą utrzymać pełen miłości stosunek do pracy (Fengler 2000: 94).

Źródłem wypalenia mogą również być wygórowane ambicje i niezgodność między wyobrażeniami psychologów na temat możliwości leczenia, a rzeczywistym zachowaniem klienta. Ponadto brak wzajemnej uwagi w stosunkach z klientami, przepracowanie i zniechęcenie z powodu powolności postępów są czynnikami, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Natomiast do elementów zapobiegających wypaleniu zawodowemu zaliczają się: zgodność między oczekiwaniami i stanem rzeczy, uwzględnienie prywatnych warunków życia, jak i również grupowe superwizje. Co więcej, na podstawie badań Boice i współpracowników stwierdzono, że psychologowie pracujący na własny rachunek, we własnych gabinetach, w mniejszym stopniu skarżą się na stres, problemy zdrowotne i obciążenie psychiczne, niż psychologowie pracujący w klinice uniwersyteckiej (za: Fengler 2000: 94). W przypadku psychologów klinicznych niezajmujących się terapią klientów, najważniejszą cechą korelującą z wypaleniem okazało się być niewielkie doświadczenie kliniczne (Fengler 2000: 94).

Jeśli chodzi o regulacje zasad postępowania w przypadku psychologów obowiązuje ich Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, którego wymogi również w pewnym stopniu mogą dodatkowo korelować z wypaleniem zawodowym, jako że psycholog jest świadomy szczególnej odpowiedzialności wynikającej ze specyfiki wykonywanego zawodu (<http://www.ptp.org.pl>).

Psychologowie mają wystarczającą wiedzę zawodową, aby dysponować wszystkimi ważnymi informacjami o tym, co zrobić w przypadku pojawienia się wypalenia zawodowego. Większość wykorzystuje tę wiedzę, jednakże nie w takim zakresie, w jakim byłoby to możliwe (por. Fengler 2000: 95). Elementami zmniejszającymi objawy uznaje się sprzyjanie pozytywnym doświadczeniom, korektę obciążających warunków życia, wsparcie społeczne i uczestniczenie w szkoleniach związanych z jego udzielaniem (Fengler 2000: 95).

Hellman i inni na podstawie badań odkryli pięć czynników obciążenia, które mogą sprzyjać wypaleniu zawodowemu: podtrzymanie stosunków terapeutycznych, problemy z terminami, zwątpienie we własny zawód, zbyt wysokie pensum godzin pracy i poczucie niedoskonałości. Ackerley i inni natomiast u ponad jednej trzeciej badanych psychologów stwierdzili wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. (por. Fengler 2000).

W Polsce, według badań przeprowadzonych przez Bassama Aouil i Iwonę Rentflejsz wśród psychologów województwa kujawsko-pomorskiego problem wypalenia zawodowego nie dotyczy szeroko tej grupy zawodowej, a psychologów cechują umiarkowane ambicje zawodowe, duży dystans do pracy i ogólne zadowolenie z życia (<http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=124>).

5. METODA I OSOBY BADANE

Najlepiej wystandaryzowanym narzędziem do oceny wypalenia zawodowego jest Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego MBI – *Maslach Burnout Inventory*.

Samoopisowy kwestionariusz MBI służący do oszacowania poziomu trzech wyróżnionych aspektów syndromu wypalenia, zawiera 22 pozycje testowe (stwierdzenia), które dotyczą odczuć. Oceniane są trzy wymiary wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne (9 stwierdzeń), depersonalizacja (5 stwierdzeń) i poczucie dokonań osobistych (8 stwierdzeń). Odpowiedzi udzielane są według siedmiostopniowej skali częstości występowania danego odczucia, od „prawie nigdy” (0), do „prawie zawsze” (6) (por. Anczewska 2006: 37-39; por. Pasikowski 2011).

W trakcie rozwijania się zespołu wypalenia zawodowego wzrasta wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja, a poczucie dokonań osobistych obniża się. W związku z tym poczucie dokonań osobistych jest odwrotnie skorelowane z nasileniem wypalenia zawodowego, w przeciwieństwie do wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

Wypalenie jest zmienną ciągłą, a odczucia, których doświadcza pracownik w obrębie trzech składowych wypalenia zawodowego, mogą osiągać poziom wysoki, średni i niski. Wysokie wartości wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji, a także znaczny spadek poczucia dokonań osobistych świadczą o obecności wypalenia zawodowego. O zaangażowaniu w pracę natomiast, świadczą niskie wartości wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji oraz słaby spadek poczucia dokonań osobistych. Autorzy kwestionariusza zwracają uwagę na fakt, że nie należy łączyć razem wyników poszczególnych skal kwestionariusza i przedstawiać jako „ogólny” poziom wypalenia zawodowego.

Jak wspomniano wcześniej ustalone zostały poziomy referencyjne trzech wymiarów wypalenia zawodowego, na podstawie których można podzielić wyniki na niskie, średnie i wysokie.

Tabela 1. Poziomy referencyjne trzech wymiarów wypalenia zawodowego

Składowe wypalenia zawodowego	Poziom niski	Poziom średni	Poziom wysoki
Wyczerpanie emocjonalne	16 lub poniżej	17-26	27 lub powyżej
Depersonalizacja	6 lub poniżej	7-12	13 lub powyżej
Poczucie dokonań osobistych	39 lub powyżej	38-32	31 lub poniżej

(Anczewska 2006: 38)

Dobór grupy badawczej był celowy i stanowili ją psychologowie szkolni szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, psychologowie kliniczni i psychologowie biznesu.

Grupa badawcza składała się z 163 osób: 94 psychologów szkolnych (30 psychologów szkół podstawowych, 33 psychologów szkół gimnazjalnych i 31 psychologów szkół ponadgimnazjalnych), 33 psychologów klinicznych i 36 psychologów biznesu.

Zdecydowaną większość badanych stanowiły kobiety (140) tj. 85,9% badanych co świadczy o sfeminizowaniu grupy zawodowej psychologów. Wynika to zapewne również z charakteru pracy psychologa – ciągły kontakt z ludźmi wymagający wrażliwości i empatii wydaje się być bliższy naturze kobiecej (por. Aouil, Rentflejš, <http://www.psychologia.net.pl/arttykul.php?level=124>). W badaniu wzięło również udział 23 mężczyzn tj. 14,1%, którzy byli obecni w każdej badanej grupie zawodowej oprócz psychologów szkolnych w szkole ponadgimnazjalnej.

Wiek badanych mieści się pomiędzy 24 i 64 rokiem życia. Średnia wieku to 37,16. Staż pracy w zawodzie z kolei wyniósł od 1 do 36 lat, a średnia wyniosła 11,19.

6. PROCEDURA BADAŃ I ICH WYNIKI

Badania właściwe przeprowadzone zostały wśród psychologów szkolnych szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a także psychologów klinicznych i biznesu. Badania odbyły się w szkołach publicznych, gabinetach psychologicznych, Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych na terenie województwa śląskiego, aczkolwiek wersja internetowa kwestionariusza była wypełniana przez przedstawicieli wymienionych zawodów z różnych regionów Polski.

STATYSTYKI OPISOWE DLA PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH – GRUPA TRAKTOWANA CAŁOŚCIOWO, PSYCHOLOGÓW KLINICZNYCH I PSYCHOLOGÓW BIZNESU

Tabela 2. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych

Psychologowie szkolni								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	94	17,52	15	0	46	9,7	0,85	0,16
D	94	4,68	3	0	26	4,65	1,56	3,66
PD	94	35,15	36	17	46	5,72	-0,88	0,78

WE – wyczerpanie emocjonalne;

D – depersonalizacja;

PD – poczucie dokonania osobistych.

Tabela 3. Statystyki opisowe – grupa psychologów klinicznych

Psychologowie kliniczni								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	33	15,61	17	0	33	8,59	-0,13	-0,97
D	33	4,03	3	0	14	4,03	0,88	-0,18
PD	33	35,88	36	26	48	4,88	0,28	-0,06

Tabela 4. Statystyki opisowe – grupa psychologów biznesu

Psychologowie biznesu								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	36	16,33	16	0	37	9,99	0,3	-0,69
D	36	4,58	4	0	17	4,7	1,18	0,94
PD	36	36,78	37	24	46	5,45	-0,24	-0,55

Biorąc pod uwagę statystyki opisowe psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i biznesu co do skali wyczerpania emocjonalnego (WE) najwyższy wynik średni uzyskali psychologowie szkolni (17,52), a następnie psychologowie biznesu (16,33) i kliniczni (15,61). Tak więc wyniki w grupie psychologów są zbliżone.

Analizując statystyki opisowe depersonalizacji (D) okazuje się, iż średnia psychologów szkolnych i biznesu jest do siebie zbliżona aczkolwiek nieznacznie wyższy stopień depersonalizacji charakteryzuje psychologów szkolnych (4,68) przy średniej (4,58) psychologów biznesu.

W przypadku zmiennej poczucie dokonań osobistych (PD) największą średnią uzyskali psychologowie biznesu (36,78), następnie psychologowie kliniczni (35,88) i szkolni (35,15). Wszystkie te wyniki odpowiadają średniemu poziomowi poczucia dokonań osobistych.

STATYSTYKI OPISOWE DLA PSYCHOLOGÓW SZKOLNYCH SZKÓŁ PODSTAWOWYCH, GIMNAZJALNYCH I PONADGIMNAZJALNYCH

Tabela 5. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych – szkoły podstawowe

Psychologowie szkolni – szkoły podstawowe								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	30	17,03	15,5	0	41	8,68	0,77	0,95
D	30	5,17	3,5	0	15	4,66	0,71	-0,69
PD	30	34,7	36	23	43	5,55	-0,77	0,03

Tabela 6. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych – szkoły gimnazjalne

Psychologowie szkolni – szkoły gimnazjalne								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	33	18,85	16	6	38	9,39	0,77	-0,46
D	33	4,46	3	0	15	4,21	0,93	0,09
PD	33	35,33	36	23	43	4,77	-0,48	-0,03

Tabela 7. Statystyki opisowe – grupa psychologów szkolnych – szkoły ponadgimnazjalne

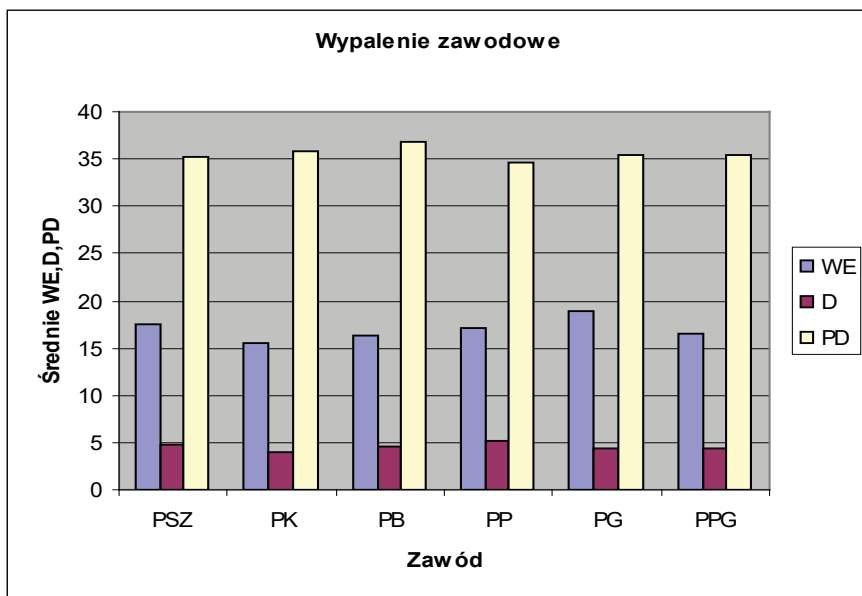
Psychologowie szkolni - szkoły ponadgimnazjalne								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	31	16,59	13	0	46	11,03	1,07	0,47
D	31	4,45	3	0	26	5,18	2,63	9,39
PD	31	35,39	37	17	46	6,86	-1,11	1,18

W skali wyczerpanie emocjonalne (WE) najwyższy średni wynik uzyskali psychologowie szkół gimnazjalnych (18,85) przy odchyleniu standardowym (9,39). Najniższy średni wynik wystąpił w grupie psychologów szkół ponadgimnazjalnych (16,59), przy wyniku średnim (17,03) psychologów szkół podstawowych. Wyniki te są wynikami średnimi na skali wyczerpanie emocjonalne.

Na skali depersonalizacja wyniki mieściły się w przedziale $<0;26>$. Najwyższy wynik średni zdobyli psychologowie szkół podstawowych (5,17), a najniższy dwie pozostałe grupy (gimnazjum: 4,46; szkoła ponadgimnazjalna: 4,45). Wszystkie te wyniki są wynikami niskimi. Odchylenie standardowe mieściło się w granicach (4,21 – 5,18).

W przypadku składowej poczucie dokonań osobistych wyniki średnie psychologów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych są zbliżone (odpowiednio 35,33; 35,39) a najniższy wynik średni uzyskali psychologowie szkół podstawowych (34,7) przy odchyleniu standardowym (5,55); wyniki te są wynikami średnimi.

Podsumowanie wyników przedstawia poniższy wykres.



Rysunek 1. Wykres średnich WE (wyczerpanie emocjonalne), D (depersonalizacja), PD (poczucie dokonań osobistych)

PSZ – psychologowie szkolni;

PK – psychologowie kliniczni;

PB – psychologowie biznesu;

PP – psychologowie szkolni (szkoły podstawowe);

PG – psychologowie szkolni (szkoły gimnazjalne);

PPG – psychologowie szkolni (szkoły ponadgimnazjalne).

Można zaobserwować, że najwyższe wyczerpanie emocjonalne pojawia się w grupie zawodowej psychologów szkół gimnazjalnych (PG) a najniższe u psychologów klinicznych (PK). Najwyższy poziom depersonalizacji pojawia się wśród psychologów szkół podstawowych (PP), a najniższy u psychologów klinicznych (PK). W zakresie poczucia dokonań osobistych najwyższe wyniki

uzyskała grupa psychologów biznesu (PB) a najniższe grupa psychologów szkół podstawowych (PP).

STATYSTYKI OPISOWE PSYCHOLOŻEK I PSYCHOLOGÓW (OGÓLNIENIE – BEZ PODZIAŁU NA RODZAJ SZKOŁY; Z PODZIAŁEM ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ)

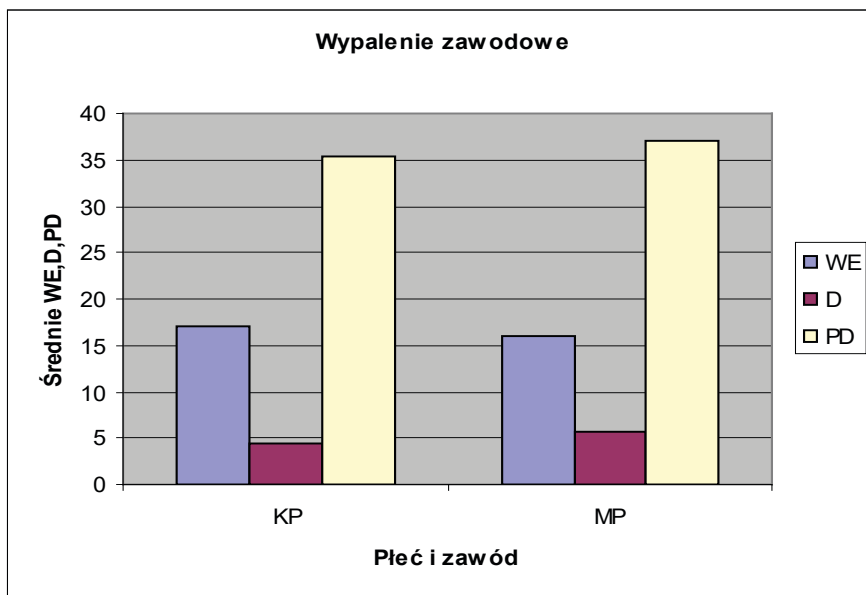
Tabela 8. Statystyki opisowe – **Psycholożki (KP)**

Psycholożki (KP)								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	140	17	15	0	46	9,45	0,67	0,03
D	140	4,33	3	0	26	4,46	1,58	3,48
PD	140	35,44	36	17	46	5,51	-0,74	0,6

Tabela 9. Statystyki opisowe – **Psycholodzy (MP)**

Psycholodzy (MP)								
Skale	N	Średnia	M	Min.	Max.	SD	Skośność	Kurtoza
WE	23	16,09	19	0	37	10,14	0,18	-0,59
D	23	5,74	6	0	17	4,81	0,38	-0,57
PD	23	36,96	37	29	48	5,45	0,39	-0,59

W zakresie wyczerpania emocjonalnego średnie wyniki są zbliżone w grupie psychologów i psycholożek (odpowiednio 16,09 – wynik niski i 17 – wynik średni). W zakresie depersonalizacji obie grupy uzyskały wynik średni niski, aczkolwiek psychologowie (5,74) wyższy niż psycholożki (4,33), przy odchyleniu standardowym odpowiednio (4,81) i (4,46). Co do składowej poczucie dokonań osobistych wyższy wynik średni zdobyli psychologowie 36,96 (odchylenie standardowe 5,45). Psycholożki uzyskały średni wynik 35,44 przy odchyleniu standardowym (5,51). Wyniki te są wynikami średnimi. Należy zaznaczyć jednak, że w porównywanych grupach jest zdecydowanie mniej mężczyzn (23) przy 140 kobietach.



Rysunek 2. Wykres średnich WE, D, PD u psycholożek i psychologów

Wyczerpanie emocjonalne jest wyższe wśród kobiet. Depersonalizacja i poczucie dokonań osobistych są wyższe wśród mężczyzn.

HIPOTEZY BADAWCZE

H1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i psychologów biznesu.

H1.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest wyższy niż w grupie psychologów klinicznych i psychologów biznesu.

H1.2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów klinicznych jest wyższy niż w grupie psychologów biznesu.

Tabela 10. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (psychologowie szkolni, kliniczni i biznesu)

Zmienna	Grupa	N	Suma rang	Średnia ranga	p	
Wyczerpanie emocjonalne	PSZ	94	11376,5	121,03	0,02	p<α
	PK	33	3709,5	112,41		
	PB	36	4145,5	115,15		
Depersonalizacja	PSZ	94	11445,5	121,76	0,04	p<α
	PK	33	3714,5	112,56		
	PB	36	4259	118,31		
Poczucie dokonań osobistych	PSZ	94	12456,5	132,52	0,11	p>α
	PK	33	4431	134,27		
	PB	36	5382,5	149,51		

Hipoteza H1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i psychologów biznesu – **została potwierdzona** w zakresie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

W celu ustalenia istotności różnic zastosowano serię porównań parami Testem U Manna-Whitneya.

Tabela 11. Wartość p – Test U Manna-Whitneya – wyczerpanie emocjonalne

Wyczerpanie emocjonalne	PSZ	PK	PB
PSZ		0,6	0,6
PK	0,6		0,97
PB	0,6	0,97	

Tabela 12. Wartość p – Test U Manna-Whitneya – depersonalizacja

Depersonalizacja	PSZ	PK	PB
PSZ		0,5	0,8
PK	0,5		0,79
PB	0,8	0,79	

Na podstawie wyników serii porównań parami Testem U Manna-Whitneya należy wyciągnąć wniosek, że różnice między grupą psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i biznesu okazały się statystycznie nieistotne.

Tak więc **hipoteza H1.1.** - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów szkolnych jest wyższy niż w grupie psychologów klinicznych i psychologów biznesu – nie została potwierdzona.

Nie ma również podstaw do potwierdzenia **hipotezy H1.2.** - poziom wymiarów wypalenia zawodowego w grupie psychologów klinicznych jest wyższy niż w grupie psychologów biznesu – jako że różnice między badanymi grupami okazały się statystycznie nieistotne.

H2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów pracujących w szkole podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej.

H2.1. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest wyższy w grupie psychologów pracujących w szkole gimnazjalnej niż u psychologów pracujących w szkole podstawowej oraz psychologów pracujących w szkole ponadgimnazjalnej.

H2.2. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest najniższy w grupie zawodowej psychologów ze szkoły ponadgimnazjalnej.

Zastosowano test nieparametryczny dla trzech prób niezależnych Test ANOVA Kruskala-Wallis.

Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 13. Test ANOVA Kruskala-Wallisa (psychologowie szkolni szkoły podstawowej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej)

Zmienna	Grupa	N	Suma rang	Średnia ranga	p	
Wyczerpanie emocjonalne	PP	30	1442	48,07	0,36	$p > \alpha$
	PG	33	1713,5	51,92		
	PPG	31	1309,5	42,24		
Depersonalizacja	PP	30	1508,5	50,28	0,78	$p > \alpha$
	PG	33	1542	46,73		
	PPG	31	1414,5	45,63		
Poczucie dokonań osobistych	PP	30	1360,5	45,35	0,76	$p > \alpha$
	PG	33	1544	46,79		
	PPG	31	1560,5	50,34		

Jako że wyniki są istotne jedynie dla $p < 0,05$, nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o braku różnic między grupami zawodowymi psychologów szkolnych różnych szkół. **Tak więc hipotezy H2., H2.1. i H2.2. nie zostały potwierdzone.**

H3. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego jest związany z płcią – kobiety wypalają się bardziej niż mężczyźni.

Zastosowano test nieparametryczny dla dwóch prób niezależnych Test U Manna-Whitneya.

Wyniki są istotne z $p < 0,05$.

Tabela 14. Test U Manna-Whitneya (psycholożki - psychologowie)

Zmienna	N	N	Suma rang	Suma rang	U	p
	KP	MP	KP	MP		
WE	23	23	555	526	250	0,76 $p > \alpha$
D	23	23	506,5	574,5	230,5	0,46 $p > \alpha$
PD	23	23	522	559	246	0,7 $p > \alpha$

KP – psycholożki;

MP – psychologodzy.

W toku dodatkowych analiz nie ujawniły się różnice w obrębie badanej grupy z podziałem ze względu na płeć.

WERYFIKACJA HIPOTEZ DOTYCZĄCYCH KORELACJI MIĘDZY ZMIENNYMI

Ze względu na fakt, że rozkład większości zmiennych nie jest rozkładem normalnym do określenia zależności między zmiennymi wiek, staż pracy – wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie dokonań osobistych) zastosowano test nieparametryczny – korelację R Spearmana.

H4. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego wzrasta wraz z wiekiem.

Tabela 15. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	P	P	P	P
Wiek i WE	163	0,07	0,39 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	163	0,006	0,94 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	163	0,13	0,09 $p > \alpha$	NIE

W grupie psychologów traktowanej całościowo zależności wiek i wypalenie zawodowe okazały się nieistotne.

Tabela 16. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe – grupa psycholożek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa psycholożek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KP	KP	KP	KP
Wiek i WE	140	0,05	0,55 $p > \alpha$	TAK
Wiek i D	140	0,01	0,88 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	140	0,18	0,04 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H4. potwierdzona została w zakresie poczucia dokonań osobistych w grupie zawodowej psycholożek.

Poczucie dokonań osobistych wzrasta w stopniu słabym wraz z wiekiem w grupie psycholożek. Pozostałe zależności są statystycznie nieistotne.

Tabela 17. Korelacja porządku rang Spearmana (wiek i wypalenie zawodowe – grupa psychologów)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: psychologdy				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MP	MP	MP	MP
Wiek i WE	23	0,11	0,62 $p > \alpha$	NIE
Wiek i D	23	-0,06	0,79 $p > \alpha$	NIE
Wiek i PD	23	-0,07	0,74 $p > \alpha$	NIE

W grupie psychologów wszystkie występujące korelacje okazały się statystycznie nieistotne.

H5. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego wzrasta wraz ze stażem pracy.

Tabela 18. Korelacja porządku rang Spearmana (staż i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	P	P	P	P
Staż pracy i WE	163	0,17	0,03 $p < \alpha$	TAK
Staż pracy i D	163	0,07	0,4 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	163	0,16	0,048 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H5. została potwierdzona w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne i poczucie dokonań osobistych wzrastają w stopniu słabym wraz ze stażem pracy. Pozostałe korelacje są nieistotne.

Tabela 19. Korelacja porządku rang Spearmana (staż pracy i wypalenie zawodowe – grupa psycholożek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa psycholożek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KP	KP	KP	KP
Staż pracy i WE	140	0,15	0,08 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	140	0,07	0,41 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	140	0,2	0,02 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H5. została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych.

Poczucie dokonań osobistych wzrasta słabo ze stażem pracy. Pozostałe korelacje są nieistotne.

Tabela 20. Korelacja porządku rang Spearmana (staż pracy i wypalenie zawodowe)

Korelacja porządku rang Spearmana				
Grupa mężczyzn: psychologów				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MP	MP	MP	MP
Staż pracy i WE	23	0,28	0,2 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i D	23	0,06	0,77 $p > \alpha$	NIE
Staż pracy i PD	23	-0,08	0,72 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H5. nie została potwierdzona dla grupy zawodowej psychologów.

H6. Poziom wymiarów wypalenia zawodowego maleje wraz z wysokością wynagrodzenia.

Współczynniki korelacji są istotne z $p < 0,05$

Tabela 21. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe - grupa badanych traktowana całościowo)

Korelacja porządku rang Spearmana				
Grupa badanych traktowana całościowo				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	P	P	P	P
Wynagrodzenie i WE	163	0,08	0,29 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i D	163	0,03	0,73 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i PD	163	0,2	0,01 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza **H6.** została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych.

Wraz ze wzrostem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wzrasta poczucie dokonań osobistych w stopniu słabym w grupie psychologów. Pozostałe zależności nie są istotne.

Tabela 22. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe – grupa psycholożek)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa psycholożek				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	KP	KP	KP	KP
Wynagrodzenie i WE	140	0,06	0,47 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i D	140	0,02	0,85 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i PD	140	0,26	0,002 $p < \alpha$	TAK

Hipoteza H6. została potwierdzona w zakresie poczucia dokonań osobistych w grupie psycholożek.

Poczucie dokonań osobistych wzrasta w stopniu słabym wraz ze wzrostem wynagrodzenia wśród psycholożek. Pozostałe korelacje okazały się nieistotne.

Tabela 23. Korelacja porządku rang Spearmana (przeciętna wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto) i wypalenie zawodowe – grupa mężczyzn – psychologów)

Korelacja porządku rang Spearmana Grupa mężczyzn: psychologów				
Para zmiennych	N	R Spearmana	p	Istotność
	MP	MP	MP	MP
Wynagrodzenie i WE	23	0,23	0,28 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i D	23	-0,08	0,73 $p > \alpha$	NIE
Wynagrodzenie i PD	23	-0,12	0,58 $p > \alpha$	NIE

Hipoteza H6. nie została potwierdzona, ponieważ korelacje okazały się nieistotne.

7. OMÓWIENIE WYNIKÓW I WNIOSKI

Dzięki przeprowadzonym badaniom i liczbie uzyskanych danych, możliwe było przeprowadzenie licznych analiz i porównań. Pomimo że pewna liczba analiz doprowadziła do konkluzji, że zaobserwowane różnice międzygrupowe czy też korelacje nie są statystycznie istotne, nie oznacza to, że wyniki te są nieważne czy też nieistniejące. Można potraktować te wyniki jako „nieudowodnione” (Stanisz 2006: 209-210). Być może zwiększenie liczebności grupy badawczej mogłoby zmienić tę sytuację – może to być bodźcem do dalszej eksploracji zjawiska i kolejnych badań.

Pewne składowe wypalenia zawodowego tj. depersonalizacja oraz wyczerpania emocjonalne były bardziej różnicujące poszczególne grupy aniżeli poczucie dokonań osobistych. Psychologowie szkolni, jako grupa badanych bez podziału na typ szkoły, w zakresie wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych uzyskali wynik średni a w zakresie depersonalizacji poziom niski.

Może to potwierdzać informacje zawarte w części teoretycznej, gdzie jako czynniki sprzyjające wystąpieniu wypalenia zawodowego wymieniane były niskie zarobki, nieprzystające do wykształcenia, zdolności i odpowiedzialności, uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, seksizm, niepewna sytuacja finansowa placówki i brak pomocy instytucjonalnej, nieskuteczność zaangażowania na przeciętnym poziomie, miejsca pracy poddane kontroli zewnętrznej czy też narażenie na nieporozumienia i podejrzenia oraz problem braku wpływu na przebieg terapii.

Dzięki przeprowadzonym badaniom można było porównać grupę zawodową psychologów różnych szkół i różnych specjalności. Jeśli chodzi o poszczególne składowe wypalenia zawodowego, to najniższa depersonalizacja występuje w grupie psychologów klinicznych co wydaje się być zgodne z podstawową i najważniejszą cechą psychologa klinicznego, czyli empatią, która ważna w pozostałych grupach tutaj wysuwa się zdecydowanie na plan pierwszy. Przy czym jest to wynik niski jak w przypadku dwóch poprzednich grup.

Psychologowie biznesu zdobyli natomiast najwyższe wyniki (poziom średni) w przypadku poczucia dokonania osobistych, co wydaje się również współbrzmieć z profilem ich zawodu – bliski kontakt z przedsiębiorcami, nastawienie na sukces i maksymalne zyski przy minimalnych stratach.

Hipoteza H1. mówiąca o tym, że poziom wymiarów wypalenia zawodowego różni się w grupie psychologów szkolnych oraz psychologów klinicznych i psychologów biznesu nie została potwierdzona, ponieważ różnice między psychologami okazały się statystycznie nieistotne.

W przypadku psychologów szkolnych okazało się, że najwyższa depersonalizacja pojawiła się w przypadku psychologów szkół podstawowych (choć wciąż jest to poziom niski). Jednakże w przypadku tej grupy psychologów nie było podstaw do odrzucenia hipotezy o braku różnic między różnymi typami szkół. Źródłem takiej sytuacji, może być dość powszechna praktyka łączenia etatów psychologa szkolnego w szkołach różnego typu, a więc małe zróżnicowanie porównywanych grup. Być może również tutaj warto byłoby zwiększyć liczebność grup (aczkolwiek przebadanie tej grupy zawodowej jest dość utrudnione w związku z jej małą liczebnością – w porównaniu z pedagogami szkolnymi, nieliczne szkoły zatrudniają psychologów).

Mimo braku istotności różnic między grupami psychologów szkolnych, warto zaznaczyć, że najwyższe wyniki wyczerpania emocjonalnego występują w grupie psychologów szkolnych gimnazjów (poziom średni), co wydawałoby się zgodne z powszechnie panującą opinią a zarazem faktem, że uczniowie tego typu szkoły sprawiają największe trudności wychowawcze.

Co do związku wypalenia z płcią, różnice między tymi grupami okazały się statystycznie nieistotne. Warty jednak zauważenia jest fakt, że bazując jedynie na statystykach opisowych, wyczerpanie emocjonalne jest wyższe u psychologów, a depersonalizacja jak i poczucie dokonania osobistych są wyższe u psychologów – co

wyduje się być zgodne z powszechnymi wyznacznikami, być może stereotypowych, ról społecznych wrażliwej kobiety i pewnego siebie bardziej zdystansowanego mężczyzny.

Wyniki te (choć trudne do uwzględnienia z powodu braku istotności) byłyby zgodne z innymi badaniami np. Schaufeli, gdzie kobiety uzyskały wyższe wyniki w skali emocjonalnego wyczerpania, a mężczyźni w skali depersonalizacji (por. Anczewska 2006: 75; Sęk 2011: 159).

Stwierdzenie to z kolei wydaje się jednakże nie w pełni zgodne z wnioskami badań Bassama Aouila, który sugeruje, że kobiety są „chronione” w swojej pracy psychologa poprzez fakt, że praca psychologa jest bliska ich naturze, charakteryzującej się empatią i wrażliwością. Ponadto kobiety angażują się w prowadzenie domu, wychowywanie dzieci i to pozwala im zdystansować się do swojej pracy i w rezultacie dominuje u nich oszczędnościowa postawa wobec pracy, która nie ma cech charakterystycznych dla wypalenia zawodowego (<http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=124>).

W przypadku tych różnic międzygrupowych, które okazały się statystycznie nieistotne jak i w przypadku korelacji między zmiennymi, dobrym rozwiązaniem mogłoby być wspomniane zwiększenie liczebności próby, jako że to właśnie mała liczebność poszczególnych grup szczególnie w przypadku „grup męskich” była głównym ograniczeniem metodologicznym przedstawionych wyników. Liczebności te jednak odzwierciedlają sytuację zawodową psychologów, których to jest znacznie mniej w porównaniu z ich żeńskimi odpowiednikami. Zwiększenie liczebności grupy może pozwolić na odkrycie korelacji, jak i również może umożliwić zweryfikowanie rezultatów uzyskanych w tej pracy i potwierdzenie lub odrzucenie hipotez dotyczących różnic międzygrupowych.

W zakresie poczucia dokonań osobistych wzrasta ono w stopniu słabym wraz z wiekiem w grupie psycholożek – do tego również może przyczyniać się życie prywatne, gdzie kobieta może się czuć zrealizowana jako matka i żona. W grupie składającej się z psychologów i psycholożek poczucie dokonań osobistych wzrasta w stopniu słabym wraz ze stażem pracy. Tak więc wydaje się, że psychologowie potrafią docenić siebie i zauważyć swoje sukcesy, w czym może pomagać im wiedza psychologiczna, pozwalająca na racjonalne spojrzenie na swoje dokonania. Jednakże w tej samej grupie wyczerpanie emocjonalne również wzrasta w stopniu słabym wraz ze stażem pracy.

Co do korelacji z wysokością miesięcznego wynagrodzenia i poczucia dokonań osobistych okazało się, że wzrasta ono w stopniu słabym wraz ze zwiększaniem wynagrodzenia w grupie psychologów i psycholożek.

Jeśli chodzi o kierunki dalszych badań, warto byłoby również zbadać wpływ tygodniowej liczby godzin pracy jak i subiektywną ocenę środowiska pracy, czy też kierownictwa, które mogą przyczynić się do wypalenia zawodowego.

W profilaktyce wypalenia ważną rolę odgrywa wsparcie i uznanie ze strony przełożonych, jak i ogólne wsparcie społeczne, które buforuje negatywny wpływ czynników prowadzących do wypalenia zawodowego. Ponadto podnoszenie swoich kwalifikacji pozwala na zapobieganie lub zmniejszenie poziomów wypalenia zawodowego. Te wszystkie aspekty również warte byłyby wzięcia pod uwagę w trakcie przyszłych badań.

Ponadto zbadanie pozostałych czynników sprzyjających wypaleniu, tj. warunków i organizacji pracy: styl zarządzania instytucją, tempo pracy, stopień psychicznego zaangażowania koniecznego do wykonywania zawodu, mogłoby dopełnić obraz wypalenia zawodowego w analizowanych grupach. Ważne wyniki może dać również przebadanie osobowych cech pracownika tj. cech osobowości, strategii radzenia sobie ze stresem, systemu wartości, stylów komunikowania się, czy też umiejscowienia poczucia kontroli.

Reasumując należy zaznaczyć, że wyniki badań i wnioski z nich płynące, jak już wspomniano, mogą stanowić bazę lub punkt odniesienia do dalszych badań, a także być pomocne przy tworzeniu programów profilaktyki wypalenia zawodowego wśród psychologów (szkolnych, klinicznych i biznesu), którzy to z racji swojego wykształcenia mogą nie wydawać się narażeni na wypalenie w zawodzie lub mogą być postrzegani jako ci, którzy potrafią całkowicie mu zapobiegać lub też radzić sobie z nim samodzielnie.

LITERATURA

1. Anczewska M., Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej, Warszawa 2006.
2. Anczewska M., Roszczyńska J., Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi, Warszawa 2004.
3. Aouil B., Rentflejš I., Zespół wypalenia zawodowego u psychologów. Raport z badań w województwie kujawsko-pomorskim, [dostęp: 21 stycznia 2014], <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=124>.
4. Arslanow B., Rola psychologa szkolnego w udzielaniu wsparcia nauczycielowi, w: *Zdrowie Psychiczne w Zawodzie Nauczycielskim. Materiały międzynarodowej konferencji naukowej*, red. T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarschmidt, Zielona Góra 1998.
5. Fengler J., Pomaganie mężczy – Wypalenie w pracy zawodowej, Gdańsk 2000.
6. Karta Nauczyciela, 1982, [dostęp: 27 listopada 2014], <http://www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=2>.
7. Kutra G., Model roli psychologa szkolnego – propozycja własna, w: *Rola i zadania psychologa we współczesnej szkole*, red. G. Kutra, E. Sokołowska, Warszawa 2010.
8. Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, 1991, [dostęp: 28 listopada 2014], <http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=News&file=article&sid=29>.
9. Leiter M. P., Maslach Ch., *Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*, San Francisco 2005.
10. Maslach Ch., *Burnout. The Cost of Caring*, Cambridge 2003.
11. Maslach Ch., *Burnout: A Multidimensional Perspective*, w: *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, red. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
12. Maslach Ch., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2011.

13. Pasikowski T., Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
14. Pines A. M., Burnout: An Existential Perspective, w: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, red. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
15. Pines A.M., Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
16. Porczyk S., Co to jest wypalenie zawodowe (czyli: gdy praca staje się niewykonalną misją), „Ja my oni. Jak pracować z sensem zyskiem i sukcesem. Poradnik Psychologiczny POLITYKI” nr 11, 2013, s. 68-70.
17. Sęk H., Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
18. Stanisław A., Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny. Tom 1. Statystyki podstawowe, Kraków 2006.



Iwona Benek

Wydział Architektury Politechniki Śląskiej
w Katedrze Teorii Projektowania i Historii Architektury
E-mail: iwona.benek@polsl.pl

Architektura domów seniora,
a posiadane dyspozycje społeczno
– kulturowe ich mieszkańców /
*Architecture of homes for the elderly and the
social and cultural capabilities of their residents*

Abstract

The subject of creating a living space for the elderly, taking into consideration their specific needs resulting from functional disability in the context of the ever growing population of elderly people is one of the key challenges that modern architecture has to face today.

The article aims to present the physical environment of geriatric care facilities based on the example of homes for the elderly as a system of functional and behavioral stimuli in the context of ergonomic and sociological solutions.

It has been assumed that there exists a number of spatial determinants which may become elements supporting the elderly in the specific living environment of a home for the elderly. Functional solutions are important to consider but so are the adaptive capabilities and needs of the elderly, who are at the stage of their life when the stability of living environment and personal safety are crucial. Therefore improving the standard of technical equipment and modernizing the living space will not automatically lead to the improvement of quality of life of old people. It is also necessary for the designers to be aware that they need to consider the spatial competence of the target users, the importance of human capital senior citizens represent in our society and the standardization of cultural norms contained in the living practice of the elderly. The above constitute the factors which make it possible to organize the use of living space properly.

Keywords: nursing homes; retirement homes; homes for the elderly; designing for the elderly, therapeutic function of architecture

1. WPROWADZENIE

Temat tworzenia przestrzeni zamieszkania dla osób starszych, uwzględniającej ich specyficzne, a wynikające z niepełnosprawności funkcjonalnej potrzeby, w kontekście stale powiększającej się populacji osób w podeszłym wieku, jest jednym z kluczowych wyzwań współczesnej architektury.

Architektura powinna realizować potrzeby użytkowników, w związku z tym przeanalizowano - przedstawiając stan badań, wpływ teorii związanych z psychologią środowiskową, czy też z socjologią na kreowanie przestrzeni. Rozważania te dowodzą, że związki te pozwalają stworzyć otoczenie przyjazne, czytelne, dostępne, co z punktu widzenia ludzi starszych jest niezwykle istotne.

Następnie przedstawiono specyficzne wymagania osób starszych oraz ich środowisko zamieszkania, którym są między innymi domy seniora – w Polsce, w formie zinstytucjonizowanej, występujące jako domy pomocy społecznej. Przyjęto założenie, że istnieje szereg uwarunkowań przestrzennych, które mogą stać się elementami wspierającymi osoby starsze w tym specyficznym środowisku zamieszkania, związanych z kształtowaniem środowiska terapeutycznego. Istotne jest również uwzględnienie nie tylko funkcjonalnych rozwiązań, ale również zdolności adaptacyjnych i potrzeb życiowych odczuwanych przez osoby starsze, znajdujące się w fazie życia wymagającej stabilności środowiska życiowego oraz osobowego bezpieczeństwa. W związku z tym, poprawa standardu wyposażenia technicznego i modernizacja przestrzeni zamieszkania nie będzie automatycznie prowadzić do wzrostu poczucia jakości życia ludzi starych. Konieczne jest również uświadomienie sobie przez projektantów, że pod uwagę należy wziąć kompetencje przestrzenne przyszłego użytkownika, znaczenie kapitału ludzkiego, jaki stanowią seniorzy w naszym społeczeństwie, standaryzację norm kulturowych, zawartą w praktykach życiowych seniorów. Są to czynniki pozwalające prawidłowo zorganizować sposób użytkowania przestrzeni.

2. INTERDYSCYPLINARNOŚĆ ARCHITEKTURY

Architektura oddziałuje zarówno na intelekt, jak i ciało swoich użytkowników. Semantyczny aspekt obiektu architektonicznego odnosi się do wiedzy, pamięci i uczuć widza, zaś fizyczna struktura kształtuje zachowania i jest odbierana zmysłami. Projektowanie architektoniczne powinno być w związku z tym procesem wielowątkowym – opartym na wiedzy technicznej, ergonomii, wiedzy o człowieku. Architektura powinna odnosić się również do socjologii, czy psychologii środowiskowej, ponieważ te dziedziny mają wspólny, praktyczny cel, który wyraża się w optymalizacji i kreowaniu środowiska człowieka poprzez uwzględnienie i integrację wszystkich aspektów dotyczących przestrzeni. Posługują się one innymi środkami podczas realizacji założeń. Psychologia i socjologia dążą do tego celu za pomocą badań i tworzenia teorii, natomiast architektura i ergonomia poprzez projektowanie i wdrażanie konkretnych rozwiązań.

W kształtowaniu wiedzy o potrzebach ludzi w odniesieniu do architektury istotne okazały się różnorodne teorie wywodzące się z psychologii środowiskowej, czy socjologii.

Potrzeby ludzi w środowisku zbudowanym określono za pomocą piramidy potrzeb wg Abrahama Masłowa (Maslow 2013), sześciu kategorii doświadczania środowiska wg F.Steele (Steele 1973), czy taksonomii ludzkich potrzeb wg M. Max-Neffa, A. Elizade i M. Hopenhayna (Max-Neef, Elizade, Hopenhanz 1991).

Aspekt psychologiczny kształtowania przestrzeni, zagadnienia związane z percepcją przestrzeni badali: K. Lynch [1960], J. Żórawski [1973], C. Aleksander i in. [1977], A.Wallis [1977], Y.F. Tuan [1987], A. Bańka [1983, 1997, 2002], R. Arnheim [2004].

Tomasz Jastrząb [2002], poruszając zagadnienia percepcji, zwraca uwagę na fakt, że odbiór wnętrza uzależniony jest między innymi od czytelności i rodzaju kompozycji. Kompozycja układu przestrzennego powinna zawierać w sobie czytelność i uporządkowanie z rozwiązaniami indywidualnymi, wywołującymi zainteresowania i pozytywne emocje u obserwatora (Jastrząb 2002: 156).

Z kolei Juliusz Żórawski ujmuje zagadnienia piękna w aspekcie budowy psychicznej człowieka, zwraca uwagę na to, że kształtowanie form i kompozycji przestrzennych powinno uwzględniać fizyczne i psychiczne predyspozycje, preferencje człowieka, jego dążenie, do „form silnych i spoistych”, tendencje do „geometryzacji”, „liczby ograniczonej” (Żórawski 1973: 23- 34). Architektura i kompozycja obiektów budowlanych powinny być dostosowane do cech psychicznych, skali i możliwości człowieka. Wytuczna formalna obiektu czy założenia urbanistycznego określa specyficzne wartości i pole oddziaływania. Uniwersalne prawdy sformułowane przez tego Autora dotyczące kształtowania form stały się dla podstawą analizy domów seniora jako form przestrzennych i sposobu ich postrzegania.

Kevin Lynch zbadał sposób powstawania obrazu budowanego i zapamiętywanego przez użytkowników architektury. Według niego podstawowymi elementami orientacji są: drogi, granice, węzły, dzielnice i punkty orientacyjne. Dzięki badaniom Lyncha można wskazać pożądane cechy kompozycji przestrzennej i form oddziałujących na odbiorcę. Lynch określił podstawowe cechy form, z których architekt buduje obraz budynku takie jak: jakość, prostota formy, ciągłość, dominacja, czytelność powiązań, itp. Lynch podjął próbę określenia naukowych rygorów psychologicznego oddziaływania kompozycji architektonicznej i wyodrębnił kilka ważnych aspektów projektowania takich jak:

- świadomość miejsca, tak by było czytelne, odpowiednio postrzegane i rozumiane przez użytkowników,
- dopasowanie i stosowna forma, dobór i zestawienie elementów przestrzeni,
- kontrola odpowiedniego poziomu życia.

Krystyna Dąbrowska-Budziło zauważa, że na proces percepcyjny mają duży wpływ warunki jemu towarzyszące, takie jak: odgłosy, zapachy, wyczuwane przez dotyk struktury, warunki atmosferyczne, obecność lub brak wiatru, deszczu czy słońca, czystość powietrza, lub jej brak, spokój, względnie ruch ludzi, możliwość wypoczynku i kontemplacji, odbiór widoków w samotności lub nie (Dąbrowska-Budziło 2002: 72).

D. Engel, R. Jagals, U. T. Jagals (Niemcy) analizują między innymi reakcje emocjonalne i zachowania ludzi na bodźce przestrzenne pochodzące z kompozycji, wrażenia przestrzenne wytworzone przez zabudowę (Engel, Jagals, U. T. Jagals 1970).

S. Greene [1992] wyodrębnia i analizuje ważne czynniki w kompozycji, w projektowaniu. Jako czynnik ważny w kompozycji wskazuje:

- funkcję, wpływającą na komfort i wygodę użytkowników,
- ład przestrzenny, porządek pozwalający na orientację i zrozumienie; jako kryterium oceny wymienia: spójność, czytelność, ciągłość, równowagę,
- tożsamość, związaną z aspektem wizualnym otoczenia, odzwierciedlającą szczególne, indywidualne cechy; jako kryterium oceny wymienia: przyciąganie uwagi, jedność, charakter, cechy szczególne,
- urok, powab jako cechę charakterystyczną projektu wzmagającą w użytkownikach chęć przebywania długo w danym miejscu; jako kryterium oceny wymienia: skalę, odpowiedniość, dopasowanie, właściwy wybór, harmonię. (Greene 1992: 179-185).

Zbigniew Nęcki [1988], socjopsycholog, uważa otoczenie człowieka za podstawę motywacji jego zachowań oraz procesów emocjonalnych i poznawczych. Zwraca uwagę na fakt, że miejsca nieprzyjemne wywołują uczucie stresu i braku komfortu oraz generują określone zachowania na przykład ucieczkowe. Proces poznawczy środowiska powoduje powstawanie w umyśle człowieka swego rodzaju mapy, schematu przestrzeni, na który składają się najważniejsze z punktu widzenia danego użytkownika obiekty i przestrzenne relacje między nimi. Każde środowisko jest źródłem informacji, których ilość i intensywność wpływa na aktywność człowieka. Istotny jest klimat, atmosfera danej kompozycji przestrzennej, który wywołuje określone doznania, nastroje i emocje.

Aleksander Wallis [1977,1979,1990], socjolog omawia wzajemne relacje społeczeństwa i przestrzeni, rozpatruje architekturę w aspekcie zawartości informacyjnej. Według niego o wartości kompozycji decyduje występowanie znaków orientacyjnych ułatwiających orientację w przestrzeni, różnicowanie przestrzeni, komponowanie przestrzeni jako całości, indywidualizacja przestrzeni, tworzenie wartości informacyjnych i identyfikacyjnych, będących podstawą poczucia społecznej stabilizacji.

Do najbardziej nośnych i istotnych, z punktu widzenia ludzi starych, idei stosowanych w projektowaniu architektonicznym należą:

- Universal Design i Built for All jako efekt zaakceptowania zindywidualizowanych potrzeb ludzkich w środowisku zbudowanym, związanym z wiekiem, stanem zdrowia i kręgiem kulturowym – zasady te obejmują zagadnienia objęte większością wyżej wymienionych teorii psychologii środowiskowej, a także wymagania ergonomii,
- Design out Crime, Design for Safe, mające na celu projektowanie środowiska bezpiecznego i dającego poczucie bezpieczeństwa osobom w nim przebywa-

jącym, a w szczególności jednostkom słabszym i bardziej narażonym na niebezpieczeństwo (dzieci, kobiety i starcy),

- partycypacja użytkowników w procesach projektowania mająca na celu dostosowywanie przestrzeni do indywidualnych potrzeb jednostek lub grup społecznych,
- Evidence Based Design (Hamilton 2009) – oparcie wiedzy o potrzebach ludzi w środowisku zbudowanym na badaniach naukowych.

Wymienione zasady stosowane w projektowaniu odnoszą się do tworzenia środowiska zbudowanego odpowiadającego złożonym i zróżnicowanym potrzebom ludzkim. W związku z tym konieczne stało się opracowanie wytycznych odnoszących się do specyficznych potrzeb grup słabszych, w tym ludzi starych.

3. DOMY SENIORA I ICH MIESZKAŃCY

Funkcjonujące formy opieki nad osobami starszymi dzielą się na dwa podstawowe typy: instytucjonalne i nieinstytucjonalne z usługami domowymi. Opieka instytucjonalna dotyczy domów opieki zapewniających usługi bytowe, pielęgniarские oraz opiekuńcze. Do nieinstytucjonalnych form opieki należą własne mieszkania, domy lub osiedla emeryckie z możliwością korzystania z usług medycznych i opiekuńczych.

Dom pomocy społecznej świadczy usługi w zakresie potrzeb bytowych, zapewniając między innymi: miejsce zamieszkania, wyżywienie, jest jednostką, w której uwaga skupia się na mieszkańcu. Staje się dla osoby starszej miejscem życia, ale także miejscem, w którym istnieje możliwość, a nawet konieczność, odtworzenia, czy nawet budowania na nowo interpersonalnych kontaktów społecznych dla zlikwidowania lub obniżenia odczuwanego poziomu izolacji i opuszczenia przez innych. Odtworzenie, czy budowanie interpersonalnych kontaktów powinno uwzględniać, między innymi, różne rodzaje wspólnot oparte na różnych formach i rodzajach wspólnego działania (Kawczyńska-Butrym 1998: 128). Każda z tych form działania w domach pomocy społecznej wymaga odpowiednio zaprojektowanych pomieszczeń, tak by stworzyć pomiędzy mieszkańcami więzi społeczne. W ten sposób powstaje z jednej strony sieć wzajemnych powiązań pomiędzy mieszkańcami (łącznie z pracownikami), z drugiej zaś tworzy się system oparcia i aktywizacji społecznej mieszkańców. Wspólne działania zwiększają mobilizację i aktywność – działają terapeutycznie. Chronią przed niekorzystnym wpływem izolacji społecznej i wyobcowania społecznego oraz przed ich konsekwencjami. Przyjęte założenia i zalecenia związane z aktywizacją mieszkańców domu pomocy społecznej, a także podkreślanie terapeutycznej roli tego typu placówki wymagają stworzenia zaleceń i wytycznych projektowych związanych z preferencjami głównych użytkowników domów pomocy społecznej, czyli z osobami starszymi, które często są osobami niepełnosprawnymi, którym towarzyszy szereg dysfunkcji: wzroku, słuchu, ruchu, ale i zaburzeń zachowania. Osoby starsze są również szczególnie grupą użytkowników – z powodu zwiększonych indywidualnych potrzeb wynikających z ich stanu fizycznej sprawności, psychicznego podejścia do starzenia oraz często obniżonej pozycji społecznej.

Wśród wielu problemów zdrowotnych osób starszych na szczególną uwagę zasługują dolegliwości powszechne w tej grupie wiekowej, takie jak zaburzenia funkcji poznawczych. Termin „funkcje poznawcze” obejmuje wiele procesów intelektualnych takich jak pamięć długoterminowa oraz krótkoterminowa, procesy językowe, funkcje wzrokowo – przestrzenne, funkcje konstrukcyjne i wykonawcze, procesy spostrzegawcze oraz tzw. „myślenie abstrakcyjne” (Kwiatkowska, Szczepańska, Woźniewski, Greń 2005: 38-39).

Proces poznawczy zapewnia sprawne funkcjonowanie w otaczającym środowisku, spostrzeganie docierających bodźców, analizowanie sytuacji, formułowanie wniosków, w końcu podejmowanie właściwych decyzji oraz działanie. Utrzymywanie się umiarkowanych zaburzeń poznawczych przez kilka lat obniża jakość życia i wpływa na samopoczucie oraz stan zdrowia osób starszych. Trudność z wykonywaniem złożonych czynności, takich jak zakupy, przygotowanie posiłków lub obsługa bardziej skomplikowanych urządzeń (np. sprzęt gospodarstwa domowego) wywołują lęk i poczucie bezradności związane z pogarszającymi się możliwościami samodzielnego funkcjonowania, są przyczyną obniżonego nastroju, a nawet depresji (Kwiatkowska, Szczepańska, Woźniewski, Greń 2005: 39).

W związku z tym, problemy zdrowotne i pielęgnacyjne mieszkańców w starszym wieku, często przewlekłe chorych, rodzą szereg wymagań, które powodują konieczność specyficznego podejścia do projektowania domów seniora.

Przed wszystkim należy wziąć pod uwagę deficyty w samodzielności dotyczące wykonywania czynności codziennych, takich jak: ubieranie, toaleta, przyjmowanie posiłków, korzystanie z toalety. Do tego dochodzą problemy związane, np. z poczuciem osamotnienia, wyobcowania czy bezużyteczności, trudności w porozumieniu i kontaktach międzyludzkich, lęk o zdrowie i życie własne oraz najbliższych osób, stopniowa utrata poczucia bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego, poczucie zagubienia, zwłaszcza w nowych przestrzeniach oraz występowanie zaburzeń nastroju, skłonności depresyjne.

Mieszkańcy starsi, powinni mieć możliwość realizacji szeregu specyficznych potrzeb, między innymi kontaktu z ludźmi, dzielenia się swoimi umiejętnościami z innymi (to dowartościowuje, realizuje potrzebę rozwoju i samorealizacji). Należy zadbać o zapewnienie poczucia swobody w nowym miejscu, a także o możliwość relaksu i wyciszenia.

4. WSPÓŁCZESNETENDENCJEWPROJEKTOWANIUDOMÓW SENIORA

Psychologia środowiskowa, socjologia i projektowanie architektoniczne mają wspólny praktyczny cel, to jest optymalizację środowiska, otoczenia przestrzennego człowieka. Te dyscypliny powinny być ze sobą powiązane elementami, które są przedmiotem badań i projektowania. Z wcześniejszych rozważań wynika, że architektura jest czynnikiem generującym reakcje emocjonalne, zachowania i postawy człowieka

Celem powinno być stworzenie przestrzeni bezpiecznej, transparentnej, zamieszkiwalnej, dającej poczucie satysfakcji, czyli innymi słowy zaprojektowanie otoczenia terapeutycznego.

Podjęto próbę zastosowania wiedzy psychologicznej do rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji dotyczących projektowania poprzez opracowanie cech i wymagań dla stworzenia środowiska terapeutycznego w domach seniora.

Środowisko terapeutyczne w aspekcie psychologii (Bańka 2002: 324), posiada pewne cechy i wymagania.

Pierwszą cechą jest zamieszkiwalność (habitability), która oznacza zespół elementów wpływających na komfort, wykonywanie zadań, dobrostan jednostki oraz morale grup funkcjonujących w danym środowisku. Zadaniem architektury jest spełnienie szeregu wymogów ergonomicznych, takich jak dostępność, transparentność, intymność, uspołecznienie różnych elementów przestrzeni. Poza tym na zamieszkiwalność wpływają warunki fizyczne – przestrzeń, klimat, światło, wilgotność, ale również warunki społeczne – izolacja od rodziny, przyjaciół, brak prywatności, zaburzenie poczucia terytorialności. Zamieszkiwalność jest również zdeterminowana zakresem czasowym przebywania w danym środowisku oraz bezpieczeństwem środowiskowym rozumianym dwojako, w aspekcie psychologicznym (znajdowanie drogi, znajomość zajmowanej przestrzeni i orientacja w niej w przypadku zagrożenia, czyli np. mapy poznawcze) i architektonicznym (bezpieczeństwo komunikacyjne, przeciwpożarowe, ewakuacyjne itp.).

Otoczenie terapeutyczne to środowisko transparentne, a więc zapewniające percepcyjny i przestrzenny dostęp do sygnałów bezpieczeństwa. Poczucie bezpieczeństwa jest zależne od stopnia personalizacji przestrzeni wewnętrznej, natomiast personalizacja przestrzeni zewnętrznej wywołuje poczucie dumy ze środowiska, w rezultacie pobudza działania w środowisku zamieszkania, np. domów seniora.

Trzecią cechą środowiska terapeutycznego jest satysfakcja środowiskowa. Na satysfakcję środowiskową mają wpływ takie czynniki jak jakość i zażyłość więzi międzyludzkich, poczucie rozwoju, poczucie własnej wartości. Architektura w tym aspekcie ma wyznaczać częstotliwość i charakter komunikacji między ludźmi, dostarcza atrybutów do identyfikacji z miejscem zamieszkania i bytowania, i hierarchizuje ludzi przestrzennie według pełnionych ról oraz posiadanego statusu.

Reasumując, jedną z głównych ról środowiska terapeutycznego jest podniesienie znaczenia, poczucia przynależności, zaangażowania w lokalnym środowisku przez osoby starsze zamieszkujące w domach seniora.

Szczegółowe wytyczne, które powinny być spełnione podczas projektowania domów seniora przedstawione zostały w innych publikacjach autorki, gdzie przedstawiono zasady projektowania otoczenia z ogrodami terapeutycznymi (Benek 2014: 24-90) oraz wytyczne związane z projektowaniem samego budynku (Benek 2015: 33-64) Podjęto próbę opracowania zasad ogólnych, którymi należy się kierować podczas projektowania tego typu obiektów odnoszących się do:

- dostępności otoczenia dla osób niepełnosprawnych ruchowo,
- zastosowania odpowiedniej kolorystyki, oświetlenia dziennego i sztucznego,
- materiałów wykończeniowych podłóg i ścian, elementów wykończeniowych.

Poza prawidłowym zaprojektowaniem pomieszczeń istotny jest czytelny system informacyjny. Rozwiązaniem problemu czytelnej informacji graficznej jest wprowadzenie jednolitego, logicznego systemu oznaczeń.

Jednym z najważniejszych elementów prawidłowo zaprojektowanej przestrzeni w domu seniora jest miejsce będące terytorium pierwotnym. Terytorium pierwotne to miejsce postrzegane jako należące do podmiotu na stałe, dzielone przez małą grupę osób ze sobą współdziałających, gdzie personalizacja jest rozległa (Altman 1975) W związku z tym za terytorium pierwotne (zwane również indywidualnym) uznano pokoje mieszkańców domów pomocy społecznej, które mają zasadnicze znaczenie dla ich samopoczucia.

Przede wszystkim konieczne są rozwiązania wariantowe dla pokoi – dostosowane do stopnia samodzielności mieszkańców, ich wieku oraz kondycji psychicznej.

Chorzy przewlekle wymagają pomieszczeń bardziej elastycznych pod względem aranżacji, zmiany umeblowania – pozwalających na stosowanie wizualnych, czy akustycznych przegród, zmianę techniki wykonywania zabiegów higienicznych. Istotne jest również wzięcie pod uwagę komfortu użytkownika dla personelu oraz możliwość przebywania w pobliżu chorego jego bliskich.

Opracowano wytyczne projektowe związane z lokalizacją strefy zamieszkania w budynku, usytuowania w stosunku do stron świata, ale również odniesiono się do sposobu umeblowania i wyposażenia wnętrz mieszkalnych w domach pomocy społecznej (Benek 2015: 33-64).

5. DYLEMATY MODERNIZACJI PRZESTRZENI DLA POTRZEB SENIORA

Podstawowym kryterium projektowania i modernizowania – jak wynika z powyższych rozważań - jest rozpoznanie potrzeb użytkowników. Modernizacja przestrzeni zbudowanej oznacza zmianę, która ma na celu funkcjonalne i technicznie – estetyczne przekształcenia środowiska mieszkaniowego i jego otoczenia. W literaturze poświęconej nowoczesnemu projektowaniu eksponowane są rozwiązania akcentujące jej wielofunkcyjność, otwartość, czy stosowanie inteligentnej elektroniki, które gwarantować powinny techniczne bezpieczeństwo zamieszkiwanego obiektu. Niestety poprawa standardu wyposażenia technicznego i modernizacja przestrzeni zamieszkania nie będzie automatycznie prowadzić do wzrostu poczucia jakości życia ludzi starych. Zaznaczyć należy, że tego typu modernizacja przestrzeni zbudowanej może wręcz powodować frustracje i spadek satysfakcji życiowej seniora.

Problemy pojawić się mogą w przypadku zignorowania przez projektantów czynników społeczno – kulturowych, które mogą wywołać efekt negatywnej interakcji między zmodernizowaną, tzw. terapeutyczną przestrzenią, a jej użytkownikiem.

W związku z tym wg A. Bartoszka podczas projektowania dla osób starszych przeanalizować należy między innymi kompetencje przestrzenne użytkownika danego zbudowanego środowiska. Pojęcie to zostało najpełniej zdefiniowane w 1973r. przez F. Steela. Według niego “kompetencje przestrzenne to posiadane przez osobę zdolności do bycia świadomym jej otoczenia i wpływu tego otoczenia na nią, oraz zdolność do wykorzystywania i zmieniania otoczenia dla osiągnięcia własnych celów, bez niszczenia tego otoczenia czy pomniejszania poczucia efektywności działania, zarówno własnego, jak i innych osób wokół tej osoby” (Steel 1973: 48). Architekt powinien się cechować umiejętnościami rozpoznania owych kompetencji przestrzennych użytkownika tworzonej przez niego przestrzeni użytkowej (Bartoszek 2008: 29).

W projektowaniu przestrzeni dla seniorów istotne jest również uwzględnienie kulturowych standardów zakorzenionych w stylu życia osób mających być użytkownikami danej przestrzeni. Przez kapitał kulturowy rozumieć należy wzorce zachowań i kompetencje oparte na zgromadzonej wiedzy aktywizowanej w działaniu (Bourdieu 2005)). Modernizacja – szczególnie w przypadku domów seniora – nie powinna eliminować zwyczajowych praktyk, potrzeb religijnych, potrzeb psychologicznego bezpieczeństwa, utrudniać realizacji zachowań nawykowych i zrutyinizowanych.

Kolejnym kryterium prawidłowej modernizacji przestrzeni użytkowej dla osób starszych powinna być analiza kapitału społecznego, czyli poziomu więzi ze środowiskiem społecznym i gotowości użytkownika do włączania się w różnego rodzaju kręgi aktywności społecznej. Seniorzy o niskim kapitale społecznym nie są gotowi do nawiązywania nowych relacji. Mogą wykazywać postawy lękowe i wysoki poziom potrzeby bezpieczeństwa, wyrażającym się dążeniem do przebywania w swoim pokoju, chronienia się w przestrzeni prywatnej (Bartoszek 2006: 30).

Projektowanie i modernizowanie obiektów zamieszkałych przez osoby starsze, jak wynika z powyższych rozważań, narażone jest w szczególności na działania socjotechniczne, gdzie zakłada się korygowanie zachowań i sposobu funkcjonowania użytkownika, a powinno uwzględniać nie tylko rozwiązania funkcjonalne, ale również zdolności adaptacyjne i potrzeby życiowe odczuwane przez osoby starsze, które znajdują się w fazie życia wymagającej stabilności środowiska życiowego oraz osobowego bezpieczeństwa (Bartoszek 2008: 28).

6. PODSUMOWANIE:

Powstawanie nowoczesnych jednostek opieki nad seniorami będzie w polskich warunkach wyzwaniem najbliższej przyszłości i wymaga dalszych badań i rozpoznawania potrzeb przez psychologów, socjologów i architektów. Rozwój w zakresie psychologii środowiskowej poszerza proces programowania i projektowania obiektów architektonicznych pod kątem specyficznej grupy użytkowników, jakimi są osoby starsze. Interdyscyplinarne badania – również z dziedziny socjologii, ergonomii i proksemiki wspomagają proces określenia cech i wytycznych dla otoczenia terapeutycznego.

Wprowadzenie zakresu wiedzy z tych dziedzin do procesu projektowania domów seniora, wpływa na podniesienie jakości tych form zamieszkania dla osób starszych i jest spójne z koncepcją aktywnego starzenia. W związku z tym przyjęto, że prawidłowy projekt domu seniora powinien podkreślać terapeutyczną rolę tego typu placówki. Powinien pozwolić również na personalizowanie przestrzeni. Dlatego podjęto próbę stworzenia zaleceń i wytycznych projektowych, dzięki którym mieszkańcy domów seniora poczuli się bezpieczni, a ich otoczenie byłoby transparentne i dostępne.

LITERATURA

1. Arnheim R., Sztuka i percepcja wzrokowa. Psychologia twórczego oka, Gdańsk 2004.
2. Bańka A., Społeczna psychologia środowiskowa. Wydawnictwo Naukowe Scholar: Warszawa 2002.
3. Bartoszek A., Kulturowe standardy i etyczne dylematy modernizacji przestrzeni dla potrzeb seniora. w: Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008. s. 27-35.
4. Bell P.A., Greene Th.C., Fisher J.D., Baum A., Psychologia środowiska. GWP: Gdańsk 2004.
5. Benek I., Domy seniora –wpływ zewnętrznych uwarunkowań na kształt obiektu. Studia przypadku na wybranych przykładach. w: Monografia pod red. J. Pallado pt. Nowoczesność w architekturze 8. System-struktura – sąsiedztwo, Gliwice 2014. s.24-90.
6. Benek I., Kształtowanie środowiska zamieszkania dla osób starszych w domach seniora. w: Monografia pod. Red. J. Lewandowskiego, K. Niziołka, J. Królikowskiego, Wyd. Pol. Łódzkiej, 2015, s. 33-64.
7. Bielak M., Optymalne środowisko życia i zamieszkania w ośrodkach pobytu stałego dla osób starszych. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej: Gliwice 2011.
8. Bordieu P., Dystynkcja. Krytyka społecznej władzy sądenia. Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2005.
9. Christopher A., Ishikawa S., Silverstein M., Jacobson M., Fiksdahl-King I., Angel S., Język wzorców. Miasta, budynki, konstrukcje, GWP: Gdańsk 2008.
10. Dąbrowska –Budziło K., treść krajobrazu kulturowego w jego kształtowaniu i ochronie. Zeszyty Naukowe Politechniki Krakowskiej, Architektura nr 46, Kraków 2002.
11. Engel D., Jagals R., Jagals U.T., Analyse Structural de l'espace Urban, Paris 1970.
12. Hall T., Ukryty wymiar, PIW: Warszawa 1973.
13. Jastrzab T., Place i rynki jako zagadnienia urbanistyczne. WPP, Poznań 2002.
14. Kawczyńska-Butrym Z., Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej. Wydawnictwo Śląsk: Katowice 1998.
15. Kwiatkowska W., Szczepańska J., Woźniewski M., Greń G., Zaburzenia poznawcze u osób starszych w świetle oceny metabolicznych czynników ryzyka chorób sercowo – naczyniowych. Acta Angiol 11 (1) 2005. s. 38-39.
16. Lawton M.P., Nahemowa L., Ecology and the aging proces. [w:] *Psychology of adult development and aging*. Eisdorfer C. & Lawton M.P. (red.). DC: American Psychological Association: Washington 1973. S. 657-668.
17. Lynch K., Obraz miasta. Archivolta: Kraków 2001.
18. Maslow A., Motywacja i osobowość, PWN: Warszawa 2013.
19. Max-Neef M., Elizade A., Hopenhazn M., Human Scale Development. Conception, Application and Futher Reflections. The Apex Press: London, New York 1991.
20. Newman O., *Defensible Space – Crime Prevention through Urban Design*. Macmillan: New York 1972.
21. Nęcki Z., Percepcja środowiska – ujęcie psychologiczne. Teka Komisji Urbanistyki i Architektury. PAN, Kraków 1988, t.XXII.

22. Niezabitowska E. i in., Zmiany struktury demograficznej w postsocjalistycznych osiedlach mieszkaniowych. Konsekwencje i wyzwania w perspektywie starzenia się społeczeństwa i depopulacji. Część I. *Gerontologia Polska* 4, 2014. s. 154-160.
23. Norberg-Schulz Ch., *Genius Loci: Towards a Phenomenology of Architecture*, Rizzoli 1979.
24. Nowa Karta Ateńska, *Wizja Miast XXI wieku – La Nouvelle Charte d’Athènes 2003*, The New Charter of Athens, Alinea, Firenze 2003, Redakcja polska: Towarzystwo Urbanistów Polskich 2003.
25. Passini R., *Wayfinding in Architecture*. Van Nostrand Reinhold: New York 1994.
26. Preiser W., Smith K., *Universal Design Handbook*. McGraw-Hill 2001.
27. Rozporządzenie Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 23.08.2012r. w sprawie domów pomocy społecznej.
28. Sanoff H., *Integrowanie projektowania, ewaluacji i partycypacji w środowisku architektonicznym*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura: Poznań 1991.
29. Selye H., *Stres okiełzany (Stress without Distress)*. PIW: Warszawa 1977.
30. Sommer R., *Personal Space. The Behavioral Basis of Design*. Englewood Cliffs: New York 1969.
31. Steele F., *Physical Setting and Organizational Development*. Addison-Wesley: London 1973.
32. Szweda-Lewandowska Z., *Popyt na miejsca w domach pomocy społecznej wśród seniorów w Polsce w perspektywie 2035 roku*. *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica* 231: Łódź 2009
33. Tuan Y.F., *Przestrzeń i miejsce*. PIW Warszawa 1987.
34. Wallis A., *Socjologia przestrzeni*, PWN Warszawa 1990.
35. Znaniecki F. *Socjologiczne podstawy ekologii ludzkiej*. W. Pisma filozoficzne t. I, Warszawa 1982.
36. Żórawski J., *O budowie formy architektonicznej*, Warszawa 1973.



Marta Stasiła-Sieradzka

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: marta@sieradzki.pl

Małgorzata Dobrowolska

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: malgorzata.dobrowolska@us.edu.pl

Zarządzanie kapitałem ludzkim
a satysfakcja zawodowa pracowników
realizujących kariery linearne / *Human
assets management and job satisfaction
of workers implementing linear careers*

Abstract

Work is one of the most important human activities, it absorbs the great part of human's physical, intellectual and emotional reserves. Doing the work has main purpose: optimum effort of those reserves should bring the greatest satisfaction and should contribute to achieve the aims. The current dynamics of changes on labor market encourages to explore and to search the elements of human assets management that have influence on the level of job satisfaction among the employee groups with different career models. The professions implemented in linear models of careers have become the area of authors' interest. Studies and research have enabled to present observed differences between the areas of human assets management related to the sense of professional satisfaction in groups of miners with different work experience.

Keywords: human assets management; linear career; job satisfaction

1. WPROWADZENIE

Złożoność i niepewność otoczenia przedsiębiorstw stwarza nowe warunki dla ich funkcjonowania. Podmioty rynkowe zmuszone są do podejmowania działań doskonalących procesy zarządzania, których rezultatem ma się stać podnoszenie jakości usług lub zwiększanie efektywność produkcji, a w efekcie osiągnięcie zamierzonego zysku. Realizacji tych celów służy efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego organizacji, który można określić jako zasób wiedzy, umiejętności, zdolności, kwalifikacji, postaw, motywacji oraz zdrowia, o określonej wartości, będących źródłem przyszłych zarobków czy satysfakcji. (Łukasiewicz 2010: 317). Juchnowicz (2014: 36), odnosząc się do pojęcia kapitału ludzkiego

w wymiarze organizacyjnym, opiera go na czterech podstawowych elementach, którymi są:

1. kompetencje, czyli wiedza, umiejętności, postawy, uzdolnienia, kondycja psychofizyczna, style działania, osobowość, wyznawane normy oraz inne cechy, które rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami organizacji;
2. kontakty interpersonalne, obejmujące relacje międzyludzkie, a także system komunikacji i informacji w firmie;
3. kultura organizacyjna, czyli nieformalny system wzorów myślenia i postępowania w organizacji;
4. klimat organizacyjny, tzn. atmosfera panująca w organizacji, subiektywnie odczuwana przez pracowników, zależna od zindywidualizowanych cech osobowych pracowników i uwarunkowań organizacyjnych.

Do czynników związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim, odpowiedzialnych za poziom satysfakcji zawodowej pracowników Juchnowicz (2014: 100) zalicza: rozwój kariery, wynagrodzenie, organizację pracy, stosunki międzyludzkie relacje z przełożonym oraz komunikację.

Dbanie o poziom satysfakcji zawodowej pracowników poprzez efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji 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. Wielu badaczy problematyki związanej z zawodowym funkcjonowaniem człowieka (Bańka 2006, Piorunek 2009, 2010, Merecz i Andysz 2010, Czerw i Borkowska 2010, Siuta-Stolarska i Siuta-Brodzińska 2011, Springer 2011, Wudarczewski 2013, Juchnowicz 2014) zwraca uwagę na fakt, że owa wspólnota interesów kluczowych interesariuszy uzasadnia ciągłą weryfikację wiedzy w tym obszarze oraz podejmowanie celowych i świadomych działań na rzecz optymalizacji warunków realizacji kariery zawodowej we współczesnym świecie.

Obecna dynamika zmian na rynku pracy skłania do badawczych eksploracji i poszukiwania rozwiązań wpływających na podnoszenie poziomu satysfakcji wśród różnych grup zawodowych (Wziątek-Staśko 2012). Analiza porównawcza preferencji pracowników, w kwestii czynników decydujących o poziomie oraz barierach satysfakcji zawodowej dowodzi, iż nie bez znaczenia są uwarunkowania socjodemograficzne, regionalna specyfika rynku prac, forma zatrudnienia, model realizowanej kariery, działalności firmy i jej wielkość, a także jej kultura organizacyjna (por. Dobrowolska 2011, 2012, Turska, Stasiła, Diec, 2012, Kasprzak 2013, Wziątek-Staśko, 2014). Mimo globalizacji procesów pracy, a co za tym idzie upowszechnianiu praktyk zarządzania kapitałem ludzkimi standaryzującymi i implementującymi swoje rozwiązania na grunt środowiska organizacyjnego ważnym jest, aby w tych procesach nie pomijać czynników odpowiedzialnych za satysfakcję zawodową grup pracowniczych realizujących różne modele karier.

W świetle szybkich zmian organizacyjnych zachodzących w kontekście globalizacji, w tym upowszechnianiu się elastycznych form zatrudnienia, badacze problematyki kariery podkreślają, że współcześnie z jej linearnego modelu, realizowanego w ramach jednej organizacji i profesji, przechodzimy w model kariery bez granic (boundaryless careers), wybiegającej poza ramy jednej organizacji i konkretnego zawodu (Arthur 1994, Briscoe i Hall 2006, Bańka 2006, Strykowska 2012). Osoby realizujące kariery linearne, rozumiane tu jako stabilne, związane z jednym pracodawcą i zawodem, w których awans może mieć charakter pionowy lub poziomy, stanowią z pewnością coraz mniejszą grupę wśród ogółu aktywnych zawodowo, lecz nadal bardzo ważną. Z gromadzonego latami kapitału wiedzy i doświadczenia przedstawiciele licznych profesji, które utożsamiane są z takim właśnie modelem kariery, korzystamy powszechnie. Ceniśmy doświadczenie, mistrzostwo w zawodzie, uczymy się i rozwijamy dotychczasowy dorobek tych osób. 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. Nawet firmy uważane przez długi czas za stabilnych pracodawców, w ramach prowadzonych restrukturyzacji, zmuszone są do redefiniowania dotychczasowych warunków realizacji karier swoich pracowników. Czynniki, w oparciu o które organizacje te pierwotnie budowały poziom satysfakcji pracowników realizujących kariery linearne związane był często z kreowaniem poczucia misji zawodowej, akcentowaniem norm i wartości charakterystycznych dla reprezentantów danego zawodu i identyfikacją ze swoją grupą zawodową. Realizowana w tych organizacjach polityka kadrowa nakierowana była na długotrwały związek pomiędzy pracownikiem i organizacją. Związek ten, oparty na stabilności i bezpieczeństwie, procentować miał stopniowym wykorzystywaniem zasobów doświadczenia i wiedzy pracownika na rzecz realizowanych przez firmę celów w perspektywie jego wieloletniego zatrudnienia. Tak zdefiniowane wzajemne zobowiązania i korzyści miały szczególne znaczenie w obszarach zawodowych, gdzie zdobywanie doświadczenia ma swoje specyficzne uwarunkowania wynikające choćby z samych warunków pracy (górnictwo, transport, opieka zdrowotna, edukacja). Jak pisze Wołowska (2013: 10), 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. W efekcie, jak podkreśla autorka, organizacje zaczynają zmieniać swoją strukturę zatrudnienia, zawężając ilość osób stanowiących „rdzeń” firmy. Dla wszystkich obserwowalny staje się podział na pracowników „rdzennych”, stanowiących „serce” organizacji, zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę oraz zatrudnionych w oparciu o inne, nietradycyjne formy zatrudnienia, świadczących często tylko okresowo pracę na rzecz danego pracodawcy. Ta powszechna dywersyfikacja form zatrudnienia w coraz większej ilości organizacji oraz rosnące wymagania konkurencyjnego rynku pracy powodują, iż nieciągłość, niestabilność i nieprzewidywalność karier zawodowych stanowią tło tworzonej w obecnych

warunkach biografii zawodowej wielu ludzi (por. Piorunek, 2013: 22-54). Obiektywna zmiana świata pracy oparta na niestabilności w obrębie kariery i ciągłym braku pewności, co do szans na kontynuowanie dotychczasowego zatrudnienia w obrębie danej organizacji i zawodu, staje się dla ludzi starszych, realizujących dotychczas kariery linearne w obrębie jednej organizacji i jednej profesji wyzwaniem, któremu muszą sprostać przewartościowując swoje dotychczasowe poglądy, zmieniając postawy. Dla młodszych jest rzeczywistością, w której przychodzi im budować swoją przyszłość zawodową. Zarówno jedni, jak i drudzy są czynnymi uczestnikami tego procesu, w tych warunkach dokonują indywidualnych ocen swojej sytuacji zawodowej oraz wszystkich szans i zagrożeń z niej wynikających.

2. ZADOWOLENIE I SATYSFAKCJA Z PRACY, SATYSFAKCJA ZAWODOWA- KONCEPTUALIZACJA POJĘĆ

W języku potocznym bliskość znaczeniowa pojęć- zadowolenie z pracy oraz satysfakcja z pracy prowadzić może do ich utożsamiania i zamiennego stosowania. Część badaczy jednak wyraźnie je od siebie odróżnia. Według Juchnowicz (2014: 11-19) zadowolenie z pracy i satysfakcja z pracy stanowią określoną postawę, będącą efektem reakcji na warunki funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy. Postawy te, zdaniem autorki, wyraźnie różnią się czynnikami kreującymi, mają inne znaczenie oraz wywierają odmienne skutki. W przypadku zadowolenia z pracy źródło pozytywnego nastawienia stanowią czynniki zewnętrzne, tzn. wynagrodzenie uznane za godziwe i sprawiedliwe, odpowiednie warunki materialnego środowiska pracy, dobre stosunki z przełożonymi i współpracownikami, adekwatny styl kierowania. Reasumując można uznać, że pojęcie „satysfakcji z pracy” jest kategorią szerszą i zawiera w sobie pojęcie „zadowolenia z pracy”. Z uwagi na procesy zarządzania w organizacjach ważniejszym zagadnieniem, zdaniem badaczy tej problematyki (Wudarzewski 2013, Juchnowicz 2014), wydaje się być satysfakcja z pracy, gdyż odnosi się ona do dłuższej perspektywy czasowej, jest kumulacją zarówno krótki reakcji uczuciowych związanych zadowoleniem, jak i przykrości wynikających z realizacji powierzonych zadań, pełnionych w organizacji ról. Zadowolenie z pracy jest natomiast stanem krótkotrwałym oraz zmiennym, zależnym od zaistniałej w danym momencie sytuacji (drobnego sukcesu, jednorazowej nagrody). Mimo, iż podtrzymuje gotowość pracowników do realizacji przypisanych im zadań, ważniejszym staje się organizowanie pracy w taki sposób, by jej wykonywanie przynosiło pracownikom nie tylko zadowolenie, ale także satysfakcję.

Tabela 1 Wybrane definicje pojęcia „ satysfakcja z pracy”

Autor	Definicja
R. Hoppock (1935)	Satysfakcja z pracy jest kombinacją psychologicznych, fizjologicznych i środowiskowych czynników, które skłaniają do szczerzej odpowiedzi na pytanie: „czy jestem zadowolony ze swojej pracy”.
V.H. Vroom (1964)	Satysfakcja z pracy jest afektywną orientacją indywidualnych pracowników wobec ról, które obecnie pełnią.

- B. Schneider,
R.A. Snyder (1975) Satisfakcja z pracy to osobista ocena aktualnych warunków pracy lub efektów, które powstają w wyniku jej wykonywania.
- P.E. Spector (1997) Satisfakcja z pracy to postawa, sposób, w jaki w jaki ludzie myślą o swojej pracy i jej różnych aspektach, co wiąże się z zakresem, w jakim ludzie lubią czy też nie lubią swojej pracy.
- M.E.Sempane,
H.S.Rieger,
G.Rooodt (2002) Satisfakcja z pracy odnosi się do indywidualnej percepcji i oceny pracy. Indywidualna percepcja dokonywana jest pod wpływem takich czynników, jak potrzeby, wartości i oczekiwania. Ludzie więc oceniają pracę na podstawie tych czynników, które są dla nich istotne.
- M. Amstrong
(2006) Pojęcie satysfakcji z pracy odnosi się do postaw i odczuć pracowniczych na temat ich pracy. Pozytywne i korzystne postawy odnoszące się do pracy wskazują na satysfakcję z pracy, a negatywne i niekorzystne postawy świadczą o braku satysfakcji.
- M. Dobrowolska
(2010, 2012) Satisfakcja z pracy jest rozumiana jako dobrostan jednostki związany z faktem zatrudnienia (*well-being, happiness*), w którym przeważają: nadzieja, optymizm, spokój i która jest traktowana jako cel sam w sobie. To ogólny stan zadowolenia, poczucie pozytywności, przekonanie, że sprawy związane z pracą w danej firmie idą raczej w dobrym kierunku, a istniejące problemy są możliwe do rozwiązania.

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem G. Wudarzewski (2013: 334)

Kategorią o najszerszym zakresie jest „satisfakcja zawodowa”. Jak zauważa Wudarzewski (2013: 324-344) jej wyróżnikiem jest długa perspektywa czasowa oraz kontekst zewnętrzny, wykraczający poza bezpośrednie środowisko organizacji. Satisfakcję zawodową osiąga się w związku z profesją wykonywaną wiele lat, zajmowanym stanowiskiem i rolą w organizacji w dłuższej perspektywie czasowej, po skonfrontowaniu uwarunkowań wykonywania danego zawodu z możliwościami jakie niosą inne profesje lub odmienne stanowiska w danej i innych organizacjach. W tym kontekście profesja będzie rozumiana jako zawód wykonywany przez dłuższy czas, do której pracownik był przyuczony w procesie edukacji. Satisfakcja z wykonywanej profesji jest zjawiskiem najdłużej się kształtującym (w porównaniu do zadowolenia i satysfakcji z pracy), wiąże się z tożsamością i dumą z przynależności do określonej grupy zawodowej (np. lekarz, górnik). Zdaniem autora satisfakcja z pracy w większym stopniu charakteryzuje pracę wykonywaną w danej organizacji, natomiast satisfakcja zawodowa odnosi się do możliwości wskazania pozytywnych czynników i uwarunkowań wykonywanego zawodu, niezależnie od organizacji, w której ten zawód wykonujemy. Tak więc, zdaniem Juchnowicz (2014: 15) satisfakcję zawodową można osiągnąć, gdy praca stwarza intelektualne wyzwania, daje poczucie sukcesu, radości i rozwoju zawodowego, stwarza szansę na samorealizację oraz pełną identyfikację z wykonywaną pracą.

W obliczu ciągłej konieczności dostosowywania się organizacji do wymagań ekonomiczno-gospodarczych oraz pokonywania na tej drodze licznych przeszkód,

warto pamiętać, iż to satysfakcja zawodowa pracowników może być ważnym elementem wspomagającym ten proces. Jak podkreśla Bańka (1996: 69) to właśnie w sytuacjach kryzysowych dla organizacji uwidaczniają się korzyści wynikające z zatrudniania pracowników odczuwających satysfakcję. Osoby te wykazują większą inicjatywę, mniejszą niechęcią do innowacji, są bardziej lojalne wobec pracodawcy, a także deklarują realizowanie w pracy takich wartości jak uczciwość i odpowiedzialność (Siuta-Stolarska i Siuta-Brodzińska 2011: 347). W procesie zarządzania kapitałem ludzkim stanowiącym zasób organizacji działających w turbulentnym środowisku, ważnym jest zwrócenie uwagi na fakt, iż poczucie satysfakcji zawodowej ma wymiar indywidualistyczny, wynika z subiektywnego postrzegania własnej sytuacji przez każdego człowieka. Ma związek z jego hierarchią wartościami, aktualnymi potrzebami czy dotychczasowymi doświadczeniami zawodowymi (Bartkowiak 2009: 103-106). Badania dotyczące satysfakcji zawodowej wskazują na wagę takiej zmiennej jak wiek i związany z nim etap kariery zawodowej. Dla starszych pracowników ważnym elementem wpływającym na poziom satysfakcji staje się pewność zatrudnienia, młodym częściej zależy na pracy ciekawej, zgodnej z wykształceniem i zainteresowaniami, wysokich zarobkach oraz sprawiedliwej ocenie (Piorunek 2009, Turka 2014, Stasiła, Diec, 2010, Kasprzak, 2013).

Efektywność zarządzania kapitałem ludzkim jest szczególnie istotna w organizacjach budujących swoją przewagę konkurencyjną w oparciu o wykorzystywanie specjalistycznej wiedzy i doświadczenia pracowników, które nabywane są poprzez realizację kariery linearnej. W obliczu częstych zmian w strukturze zatrudnienia nakierowanych na jej uelastycznianie i ograniczanie, to przedstawiciele tej części załogi stanowią „serce” organizacji, stają się często gwarantem transferu wiedzy, wartości i postaw. Jak podkreśla Wołowska (2013: 10) troska o nich, z punktu widzenia realizacji celów organizacji, nabiera więc szczególnego znaczenia.

3. PROBLEM I METODY BADAŃ

Celem poznawczym prezentowanych badań stała się kompleksowa ocena poziomu satysfakcji zawodowej pracowników realizujących kariery linearne w organizacji, której dotychczasowa polityka zarządzania kapitałem ludzkimi budowana była na filarach wieloletniego związku pracownika z organizacją oraz pracy w określonym zawodzie (nabytym na drodze realizacji ściśle określonego profilu edukacyjnego). Założono także uzyskanie odpowiedzi, na pytanie jakie czynniki związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim w tej organizacji mają związek z poczuciem satysfakcji zawodowej badanej grupy pracowników. Uzyskane wyniki analizowane są z uwzględnieniem podziału badanych osób na dwie grupy zróżnicowane ze względu na staż pracy.

Badana grupa

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:

1. prowadzą działalność na rynku przez okres co najmniej 10 lat,
2. zatrudniają pracowników głównie w tradycyjnych formach (stałe umowy o pracę),
3. 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.

Osoby badane to zatrudnieni w kopalniach pracownicy bezpośredniego wydobycia (N=513) o zróżnicowanym stażu pracy. W badanej grupie znalazły się zarówno osoby, które rozpoczęły 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 2014/15.

Metody badawcze

W celu zbadania poziomu satysfakcji zawodowej oraz wpływających na nią czynników związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim wykorzystano autorski kwestionariusz Marty Juchnowicz (2014, s.164-186). Zawiera on stwierdzenia odnoszące się do ogólnej oceny satysfakcji zawodowej nazwane „indeksem satysfakcji zawodowej” (współczynnik alfa Cronbach wynosi 0,611, KMO wynosi 0,698) oraz do sześciu czynników związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim determinujących jej poziom: rozwój kariery, wynagrodzenia, relacje z przełożonymi, stosunki międzyludzkie, komunikacja, organizacja pracy. Analiza rzetelności przeprowadzona za pomocą współczynnika alfa Cronbacha oraz testu Kasiera-Mayera-Olkina, wykazały, że zaproponowane stwierdzenia są spójne i prawidłowo mierzą dany konstrukt (pełne dane autorka podaje w zestawieniach tabelarycznych, Juchnowicz 2014: 102-103). Ocena wyrażana jest według czterostopniowej skalali Likerta, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie tak”, a 4 „zdecydowanie nie”.

Uzupełniającym elementem diagnozy poziomu satysfakcji zawodowej stało się siedem czynników utrudniające się jej pojawienie. Opracowano je w oparciu o propozycję ich pomiaru autorstwa Juchnowicz (2014: 100). Są to:

1. mniejsza stabilizacja zatrudnienia,
2. pogorszenie warunków wynagrodzenia,

3. mniejsze możliwości rozwoju zawodowego, pogorszenie organizacji i warunków pracy,
4. pogorszenie atmosfery pracy,
5. spadek prestiżu zawodowego górnika,
6. spadek zaufania do przełożonych.

Badani określali wpływ wymienionych powyżej czynników na spadek ich satysfakcji zawodowej wykorzystując pięciostopniową skalę Likerta, gdzie 1 – oznaczało „niski wpływ na niezadowolenie”, a 5 „wysoki wpływ na niezadowolenie”.

Dane metryczkowe zawierały pytania o wiek i staż pracy oraz wykształcenie (w tym tryb ukończenia szkoły). Nie pytano o płeć, gdyż z uwagi na ograniczenia legislacyjne dotyczące pracy w przemyśle wydobywczym grupę badawczą stanowili wyłącznie mężczyźni

4. WYNIKI BADAŃ

W celu zweryfikowania normalności rozkładów zmiennych została przeprowadzona analiza testem Kołmogorowa – Smirnowa., wszystkie analizowane zmienne nie mają rozkładów zbliżonych do normalnego.

W celu zweryfikowania równoliczności grup została przeprowadzona analiza testem χ^2 Pearsona, zauważa się, że zmienna staż pracy ma grupy zbliżone do równolicznych.

Charakterystyka badanej grupy

Średni wiek badanych osób wyniósł $M = 39,95$; odchylenie standardowe wyniosło $SD = 9,36$; mediana wyniosła $Me = 40,00$.

Tabela 2 Podstawowe statystyki opisowe dla wieku badanych

	N	M	Me	SD	Min	Max
wiek	513	39,95	40,00	9,36	20,00	62,00

Średni staż pracy badanych wyniósł $M = 17,34$; odchylenie standardowe wyniosło $SD = 10,41$; mediana wyniosła $Me = 18,00$. Najmniejsza wartość stażu pracy wyniosła $Min = 1,00$ a najwyższa $Max = 41,00$.

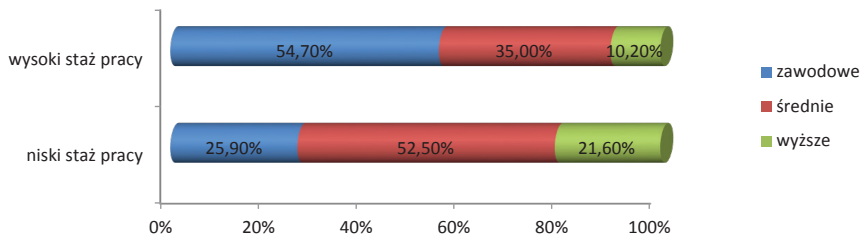
Tabela 3 Podstawowe statystyki opisowe dla stażu pracy

	N	M	Me	SD	Min	Max
staż pracy	513	17,34	18,00	10,41	1,00	41,00

Ze względu na staż pracy w dalszych badaniach uwzględniono dwie grupy 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 259 osób, w grupie ze stażem wysokim (powyżej 18lat) – 254 osoby. Wartość statystyki Chi-kwadrat pokazała, że w wyróżnionych grupach znalazła się podobna liczba respondentów ($p > 0,05$).

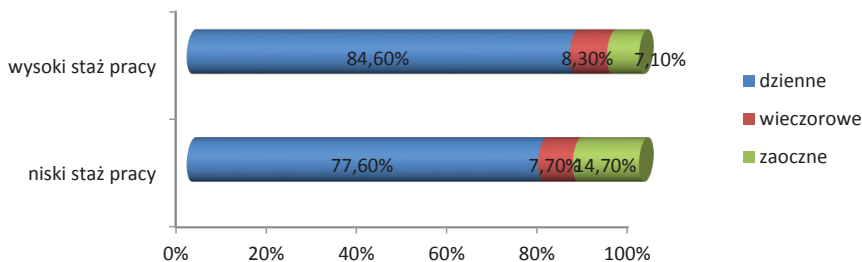
Wśród badanych osób 206 (40,2%) posiadało wykształcenie zawodowe, 225 (43,%) wykształcenie średnie, 82 (16%) wykształcenie wyższe. W tym 416 (81,1%) badanych ukończyło szkołę w trybie dziennym, 41 (8%) w trybie wieczorowym, 56 (10,9%) badanych ukończyło szkołę w trybie zaocznym. W wyniku analizy testem Chi² Pearsona ($\text{Chi}^2 = 45,914$; $\text{df} = 2$; $p < 0,001$), zauważa się występowanie istotnych statystycznie różnic pomiędzy stażem pracy a wykształceniem.

Rys 1. Poziom wykształcenia w grupach z wysokim i niskim stażem pracy.



W wyniku analizy testem Chi² Pearsona ($\text{Chi}^2 = 7,590$; $\text{df} = 2$; $p < 0,022$) zauważa się także występowanie istotnych statystycznie różnic pomiędzy stażem pracy a trybem ukończenia szkoły.

Rys 2. Tryb ukończenia szkoły w grupach z wysokim i niskim stażem pracy.



Czynniki związane z zarządzania kapitałem ludzkim a satysfakcja zawodowa

Wartość indeksu satysfakcji zawodowej w całej badanej grupie osiągnął poziom przeciętny ($M = 2,13$; $SD = 0,56$; $Me = 2,25$). W grupie osób z niskim stażem pracy jego wartość wyniosła $M = 2,17$, a z wysokim stażem pracy $M = 2,08$. W wyniku analizy testem U Manna – Whitneya nie zauważa się istotnych statystycznie różnic pomiędzy stażem pracy a zmienną: indeks satysfakcji zawodowej.

Indeksu satysfakcji zawodowej a czynniki związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim

Związek indeksu satysfakcji zawodowej z czynnikami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim został ustalony na podstawie korelacji r-Pearsona. Uzyskane

wyniki świadczą o istnieniu umiarkowanych i silnych, dodatnich związków pomiędzy badanymi zmiennymi. Największa siła związku pomiędzy powyższymi zmiennymi dotyczy: relacji z przełożonym, stosunków międzyludzkich i komunikacji. Biorąc pod uwagę podział na grupy ze względu na staż pracy obserwujemy w tym zakresie różnice. W przypadku osób z niskim stażem pracy największa siła związku dotyczy: relacji z przełożonym, komunikacji i stosunków międzyludzkich, odniesieniu do osób posiadających wyższy staż pracy: stosunków międzyludzkich, organizacji pracy i wynagrodzenia .

Tabela 4 Korelacja obszarów zarządzania kapitałem ludzkim z indeksu satysfakcji zawodowej dla całej badanej grupy N=513

Obszar zarządzania kapitałem ludzkim	Indeks satysfakcji zawodowej
rozwój kariery	,396
wynagrodzenie	,481
relacje z przełożonym	,583
stosunki międzyludzkie	,549
komunikacja	,536
Organizacja pracy	,512

Korelacja jest istotna na poziomie 0.01

Tabela 5 Korelacja obszarów zarządzania kapitałem ludzkim z indeksu satysfakcji zawodowej dla grupy z niskim stażem pracy N=259

Obszar zarządzania kapitałem ludzkim	indeks satysfakcji zawodowej
rozwój kariery	,386
wynagrodzenie	,458
relacje z przełożonym	,610
stosunki międzyludzkie	,524
komunikacja	,568
organizacja pracy	,452

Korelacja jest istotna na poziomie 0.01

Tabela 6 Korelacja obszarów zarządzania kapitałem ludzkim z indeksu satysfakcji zawodowej dla grupy z wysokim stażem pracy N=254

Obszar zarządzania kapitałem ludzkim	indeks satysfakcji zawodowej
rozwój kariery	,444
wynagrodzenie	,497
relacje z przełożonym	,548
stosunki międzyludzkie	,574
komunikacja	,487
organizacja pracy	,570

Korelacja jest istotna na poziomie 0.01

Ocena czynników związanych z zarządzania kapitałem ludzkim

Biorąc pod uwagę ocenę poszczególnych czynników wpływających na satysfakcję zawodową warto przedstawić zaobserwowane różnice pomiędzy grupą z niskim i wysokim stażem pracy. Osoby z wysokim stażem pracy najwyżej oceniły rozwój kariery zawodowej ($M=2,51$), a osoby z niskim stażem pracy wynagrodzenie ($M=2,50$). Najniżej przez wszystkich oceniona została organizacja pracy (wysoki staż pracy $M=1,85$ oraz niski staż pracy $M=1,17$). Zarówno oceny dokonane przez pracowników z niskim jak i wysokim stażem pracy należy uznać za średnie i niskie.

Osoby z niższym stażem pracy niżej od osób z wysokim stażem pracy oceniły: rozwój kariery zawodowej ($U=27200,50$; $p < 0,001$), natomiast wyżej wynagrodzenie, ($U=26480,50$; $p < 0,001$) relacje z przełożonym ($U=29640,50$; $p < 0,047$), komunikację ($U = 25526,00$; $p < 0,001$) i organizację pracy ($U = 28651,00$; $p < 0,010$). Analiza testem U Manna – Whitneya wykazała, że różnice te są istotna statystycznie. W przypadku stosunków międzyludzkich nie zauważono istotnych statystycznie różnic.

Czynniki utrudniające osiągnięcie satysfakcji zawodowej

Biorąc pod uwagę czynniki utrudniające uzyskanie satysfakcji zawodowej jedynie w odniesieniu do pogorszenia warunków wynagrodzenie zauważono istotną różnicę pomiędzy osobami z niskim i wysokim stażem pracy, tym niemniej dla wszystkich badanych osób jest to czynnik najistotniejszy. W najmniejszym stopniu na obniżenie satysfakcji zawodowej wpływa mniejsza możliwość rozwoju zawodowego.

Tabela 7 Czynniki wpływające na obniżenie satysfakcji zawodowej

Czynnik wpływający na obniżenie satysfakcji zawodowej	Niski staż pracy		Wysoki staż pracy		Istotność różnic (test U Manna – Whitney)
	M	SD	M	SD	
Pogorszenie warunków wynagrodzenia	4,03	1,18	3,80	1,27	różnice ta jest istotna statystycznie U = 29605,00 p < 0,038.
Pogorszenie warunków i organizacji pracy	3,65	1,21	3,56	1,26	różnice ta nie jest istotna statystycznie
Mniejsza stabilizacja zatrudnienia	3,60	1,22	3,61	1,31	różnice ta nie jest istotna statystycznie
Pogorszenie atmosfery pracy	3,53	1,28	3,52	1,33	różnice ta nie jest istotna statystycznie
Spadek prestiżu zawodowego górnika	3,43	1,31	3,51	1,28	różnice ta nie jest istotna statystycznie
Spadek zaufania do przełożonych	3,36	1,24	3,18	1,23	różnice ta nie jest istotna statystycznie
Mniejsza możliwość rozwoju zawodowego	3,06	1,15	3,03	1,13	różnice ta nie jest istotna statystycznie

4. WNIOSKI

Satysfakcja zawodowa stanowi jeden z centralnych obszarów badań psychologów pracy i organizacji oraz specjalistów w dziedzinie zarządzania, u podstaw których leży założenie, że zjawisko satysfakcji z pracy może pomóc w wyjaśnieniu istoty i dynamiki potencjału jednostek i grup w organizacjach. Jak podkreśla Chrupała (2012: 13-28) badania te mogą dostarczać dla praktyki zarządzania ludźmi cennych wskazówek wspierających bardziej efektywne funkcjonowanie jednostek w organizacji oraz przyczynić się do lepszego zrozumienia ich dobrostanu na styku życia zawodowego i osobistego. Analiza czynników związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacjach, w których realizowane są linearne kariery stanowi kolejny element pozwalający poszerzyć wiedzę w tym zakresie.

Badania auterek dotyczą wyłącznie wąskiej grupy zawodowej- górników, jednak niezwykle istotnej ze względu na uwarunkowania kulturowe związane z realizacją tej profesji. Same organizacje, a więc kopalnie, stanowią także szczególny rodzaj firm: często posiadają wieloletnią historię swojego funkcjonowania związaną z realizacją karier przez kolejne pokolenia górników oraz niejednokrotnie przejmują rolę wiodącego pracodawcy w danym regionie. Poziom satysfakcji zawodowej

w badanej grupie określić można jako przeciętny, kształtuje się on na podobnym poziomie (nie zauważono istotnych różnic statystycznych na poziomie średnich) w grupie górników z niskim i wysokim stażem pracy. Dokonane przez badane osoby oceny czynników związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim okazały się być odmienne biorąc pod uwagę ich staż pracy w zawodzie. Pracownicy o niższym stażu pracy wyżej ocenili zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji wyrażające się w badanych czynnikach w porównaniu do osób z wyższym stażem pracy. Jedyny wyjątek stanowi czynnik związany z możliwością rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku ocena tej grupy była niższa w porównaniu do pracowników posiadających wyższy staż pracy.

Wzrost poziomu oceny relacji międzyludzkich wiązał się ze wzrostem satysfakcji zawodowej wśród wszystkich badanych osób. Podobna zależność została zaobserwowana w odniesieniu do takich czynników zarządzania kapitałem ludzkim jak relacji z przełożonym i komunikacja w grupie pracowników z niskim stażem pracy oraz organizacji pracy i wynagrodzenia w grupie pracowników z wyższym stażem pracy.

Do obniżenia satysfakcji zawodowej w badanej grupie w najwyższym stopniu przyczynia się pogorszenie warunków wynagrodzenie, mniejsza stabilizacja zatrudnienia oraz pogorszenie warunków i organizacji pracy.

Uzyskane wyniki wskazują na zasadność różnicowania instrumentów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim w badanej grupie pracowników ze względu na staż pracy oraz konieczności ich dopasowywania do długofalowych celów organizacji. Dynamika zmian w świecie pracy nie pozostaje bez wpływu na zawodowe funkcjonowanie górników. Powszechne poczucie zagrożenia utraty pracy czy dotychczasowych przywilejów, postrzeganych jako rekompensata za pracę w warunkach zagrożenia zdrowia i życia, narusza fundamenty realizowanych w tych organizacjach karier linearnych. Wieloletnie balansowanie licznych organizacji tego sektora gospodarki na granicy rentowności oraz towarzyszące im emocje związane z możliwością likwidacji kopalń nie pozostaje bez wpływu na stosunek górników do swojej przyszłości zawodowej. W obliczu tych faktów ważnym wydaje się szczególna dbałość o efektywne wykorzystywanie wszystkich dostępnych instrumentów związanych z zarządzania kapitałem ludzkim w celu wypracowania optymalnych rozwiązań pozwalających na satysfakcjonującą i bezpieczną pracę, tych którzy ten trudny zawód wybrali i nadal w nim pracują.

LITERATURA

1. Arthur, M. B., The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry, „Journal of Organizational Behavior” nr 15, 1994, 295 – 306.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

5. Czerw A., Borkowska A., Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej, „Psychologia Społeczna” tom 24(15), 2010, s.303-315.
6. Dobrowolska M., Człowiek i elastyczne formy zatrudnienia-wybrane problemy, „Czasopismo Psychologiczne” nr 18 (2), 2012, s.195–202.
7. Dobrowolska M., Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age, Kraków 2011.
8. Juchnowicz M., Satysfakcja zawodowa pracowników. Kreator kapitału ludzkiego, Warszawa 2014.
9. Juchnowicz M., Satysfakcja zawodowa pracowników. Kreator kapitału ludzkiego, Warszawa 2014.
10. Kasprzak E., Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory karier zawodowych, Bydgoszcz 2013.
11. Łukasiewicz G., Analiza porównawcza finansowych metod pomiaru kapitału ludzkiego, w: Wyzwania dla współczesnych organizacji w warunkach konkurencyjnej gospodarki, red.D.Lewicka, L. Zbiegień-Maciąg, Kraków 2010.
12. Merecz D., Andysz A., Zagadnienia teoretyczne, w: Dopasowanie człowieka do środowiska pracy-uwarunkowania i skutki, red. D. Merecz, Łódź 2010.
13. Piorunek M., Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych, Poznań, 2009.
14. Piorunek M., Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusz biografii zawodowych etapu średniej dorosłości, „Studia Edukacyjne” nr 14, 2010,s. 68-89.
15. Siuta-Stolarska B., Siuta-Brodzińska., Wartości a satysfakcja zawodowa, „Zeszyty Naukowe WOWL”, nr 2, 2011, s.333-349.
16. Springer A., Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika, „Problemy Zarządzania” nr 4 (34), 2011, s.162-180).
17. Strykowska M., Zarządzanie karierą zawodową jako forma przedsiębiorczości, w: Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne, red. Z. Ratajczak, Warszawa 2012.
18. Turska E., Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje, Katowice 2014.
19. 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.
20. 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.
21. Wziętek-Staśko A., Diversity Management- narzędzie skutecznego motywowania pracowników, DIFIN, Warszawa 2012.
22. Wziętek-Staśko A., Motywatory niematerialne skutecznymi narzędziami doskonalenia procesu motywowania w organizacjach zarządzających różnorodnością- w oparciu o wyniki międzynarodowych badań empirycznych, [w]: Brzóska J., Pyka J. (red.) „Organizacja i Zarządzanie z.73”, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Gliwice 2014, nr 1919



Marta Rajczykowska

Politechnika Śląska, Wydział Architektury,
Katedra Teorii, Projektowania i Historii Architektury

Środowisko terapeutyczne nowe podejście do projektowania domu seniora / *Therapeutic environment a new approach to design of nursing home*

Abstract

Nursing home, designed in a modernist trend, is a place of isolation of older people from society. A new approach in the design of such facilities is to create a therapeutic environment, changing their role and importance in the urban space. Changes in the theoretical approach in designing take place in two contexts: on the inner space, involving the creation of friendly and stimulating living conditions and outer space including integration with the environment. The therapeutic approach is presented in an exemplary project, which focuses on the importance and position of the residents, the organization, forms of architectural and interior design as well as relationships with the public and surrounding space.

Keywords: therapeutic environment; healing environments; nursing home, therapeutic design; home for elderly; environmental psychology.

1. WSTĘP

1.1 ANALIZA PROBLEMU.

Postęp cywilizacyjny i rozwój medycyny jakie miały miejsce w ciągu ostatnich dekad, sprawiły, że średnia długość życia w większości społeczeństw wysoko-rozwiniętych uległa zdecydowanemu wydłużeniu. Z danych statystycznych wynika, że średnia długość życia w latach 1955-1995 wzrosła z 47 do 65 lat. Efekt ten jest szczególnie widoczny w krajach zamożnych i wysoko rozwiniętych (Frąckiewicz, 2001). W związku z tym, w wielu krajach Europy Zachodniej obserwuje się zjawisko starzenia się społeczeństwa i związany z tym narastający problem osób starszych i samotnych, którym podeszły wiek uniemożliwia samodzielną egzystencję. Wiąże się to w dużej mierze ze zmianami w mentalności społecznej

prowadzącymi do zaniku tradycyjnego modelu dużych rodzin wielopokoleniowych, w których osoby starsze, opiekujące się licznymi dziećmi, pełniły istotną rolę wychowawczą, zapewniającą im jednocześnie poczucie użyteczności (Davis, 1999). Kolejnym aspektem wpływającym na izolację osób starszych ze społeczeństwa są zmiany w strukturze społeczno-zawodowej, które sprawiają, że ich rodziny nie są w stanie pogodzić obowiązków zawodowych z opieką nad starszymi ludźmi (Synak, 2002).

Należy jednak pamiętać, że problem starzenia się społeczeństwa dotyczy nie tylko krajów Europy Zachodniej lecz również Polski. Zgodnie z raportem Głównego Urzędu Statystycznego ostatnie dwudziestopięćdziesiąt lat w Polsce charakteryzowało się zdecydowanym spowolnieniem wzrostu demograficznego oraz istotnymi zmianami w strukturze wiekowej naszego kraju (GUS, 2014: 2-6). Konsekwencją wspomnianych zmian jest narastanie przytoczonego wcześniej problemu osób starszych, jednakże w przeciwieństwie do krajów bardziej zamożnych, takich jak Niemcy czy Wielka Brytania w Polsce często zdarza się, że osoby te nie są objęte wystarczającą opieką socjalną pozwalającą im na korzystanie z domowych wizyt rehabilitacyjnych i różnego rodzaju opieki specjalistycznej. Dlatego też zasadnym wydaje się skoncentrowanie większej ilości środków finansowych na budowę i rozwój Domów Pomocy Społecznej (DPS), mogących stanowić miejsce zamieszkania i wypoczynku osamotnionych starszych osób.

Jednym z podstawowych problemów z jakimi spotykają się tego typu ośrodki w Polsce jest powszechnie występujące w społeczeństwie przeświadczenie, że stanowią one miejsca w których pensjonariusze czują się osamotnieni i bezradni (Susłowska, 1989). Opinia ta wynika w dużej mierze z charakterystyki tego typu ośrodków, budowanych zwłaszcza w okresie PRL. DPS często stanowiły miejsca do których ludzie starsi oddawani byli przez rodziny zmęczone opieką nad nimi lub w momencie, gdy nikt opieki takiej nie chciał się podejmować. Doprowadzało to niejednokrotnie do sytuacji w której osoby starsze przebywające w DPS traktowano jako swoisty balast dla społeczeństwa a same Domy Pomocy były koniecznością związaną z funkcjonującym systemem opieki socjalnej kraju, wiążącą się z wydatkami dla gmin i powiatów (Jahowicz, 2006: 16-20).

Obecnie jednak, podejście takie jest coraz częściej wypierane przez nowoczesne postrzeganie DPS jako ośrodków spełniających rolę substytutu domu rodzinnego dla osób starszych i osamotnionych. Liczne realizacje domów seniora pojawiające się w krajach zamożnych pokazują, że dzięki zastosowaniu odpowiednich rozwiązań projektowych jest możliwa realizacja ośrodków, stanowiących dla rezydentów miejsce przyjazne i spełniające niemal wszystkie potrzeby bytowe i społeczne. Nowe podejście do projektowania tego typu obiektów zostało na szerszą skalę zapoczątkowane w 1984 roku przez amerykańskiego architekta i psychologa środowiskowego Rogera Urlicha, który zauważył w trakcie prowadzonych badań, że pacjenci przebywający w pokojach, których okna posiadają widok na zieleni szybciej wracają do zdrowia niż pacjenci w innych pokojach (Urlich, Zimring, 2004). Badacze na tym stule rozwijającym się polu nauki, nieustannie dostarczają nowych dowodów naukowych, które stają się argumentami do wprowadzenia istotnych

zmian w kształtowaniu obiektów dla osób starszych a przez to ich odbioru i odczuwania przez użytkowników oraz sposobu funkcjonowania (Day et al., 2000: 397-416, Gesler et al., 2004: 117-128).

1.2 RÓŻNICE W PODEJŚCIU DO PROJEKTOWANIA DOMU SENIORA.

Na dzień dzisiejszy można wyróżnić dwa podstawowe nurty w projektowaniu tego typu ośrodków: modernistyczny i terapeutyczny. Różnice pomiędzy nimi dotyczą przede wszystkim pozycji pacjenta oraz jego znaczenia w społeczeństwie i całym środowisku zurbanizowanym.

Domy seniora w nurcie modernistycznym były projektowane jako metoda izolacji osób starszych ze społeczeństwa (Chand, 2002). Nieprzemyślany wybór lokalizacji oraz częste otaczanie budynku wysokimi murami i bramami prowadziło do ograniczenia dostępności, potęgując tym samym efekt odizolowania jego mieszkańców. Sposób organizacji przestrzeni wewnętrznej, wielkość pomieszczeń oraz wystrój wewnątrz sprawiały, że ośrodki takie często określano jako maszyny do mieszkania, nie zapewniające przyjaznego środowiska dla osób starszych. Sam pobyt pensjonariuszy w takich ośrodkach nie miał wpływać terapeutycznie na mieszkańców, uważano bowiem, że poprawa stanu zdrowia i stanu psychicznego zależy tylko od prawidłowej opieki medycznej (Blundell Jones, 2002: 42-43). Kolejną niedogodnością dla mieszkańców tego typu domów był często nieczytelny plan budynku, który utrudniał poruszanie się i orientację, a sposób organizacji był narzucany przez szereg procedur, zakazów i ograniczeń.

W podejściu terapeutycznym zdecydowanie większy nacisk kładzie się na projektowanie środowiska zamieszkania jak najbardziej zbliżonego do normalnego, z jakiego wywodzą się mieszkańcy ośrodka. Oznacza to między innymi większą otwartość na potencjalnych, zewnętrznych użytkowników obiektu, przez tworzenie dodatkowych funkcji które mogą iść w parze z domem seniora takich jak funkcja rehabilitacyjna. Podstawą projektowania terapeutycznego jest przyjęcie potrzeb i wartości mieszkańców ośrodka jako punktu wyjściowego do kształtowania ich środowiska. Stają się oni podmiotem, centrum idei projektowej oraz funkcjonowania całego ośrodka. Dodatkowo, przestrzeń nowoczesnego domu seniora powinna być również przyjazna dla personelu, gdyż zapewnienie odpowiednich warunków do spełnienia obowiązków zawodowych, podnosi satysfakcję z wykonywanej pracy co przekłada się również na wzrost zadowolenia mieszkańców. Otwarcie przestrzeni dla większej liczby użytkowników czyni ośrodki aktywnymi elementami struktury funkcjonalnoprzestrzennej miasta.

Zważywszy na fakt, że w Polsce, znaczna część ośrodków dla osób starszych funkcjonuje w myśl zasad szkoły modernistycznej, w dalszej części artykułu, postanowiono zaprezentować możliwe rozwiązania terapeutyczne na przykładzie koncepcyjnego projektu domu seniora w Gliwicach.

2. ŚRODOWISKO TERAPEUTYCZNE W PROJEKTOWANIU DOMU SENIORA NA PRZYKŁADZIE PROJEKTU KONCEPCYJNEGO W GLIWICACH

2.1 KONTEKST ZEWNĘTRZNY

Jednym z głównych czynników kształtujących odpowiednie środowisko zamieszkania osób starszych jest wybór lokalizacji. Ośrodek zlokalizowany w spokojnej okolicy, w pobliżu osiedla mieszkaniowego daje poczucie bezpieczeństwa oraz zapewnia niezależność dzięki możliwości korzystania z podstawowych punktów handlowo-usługowych. Bardzo istotnym elementem otoczenia jest odpowiednio bliskie sąsiedztwo kościoła, gdyż jak pokazują dane Głównego Urzędu Statystycznego ponad 87% ludzi w Polsce deklaruje się jako członkowie kościoła katolickiego w obrządku łacińskim, a wśród osób starszych odsetek ten jest jeszcze większy (GUS, 2013: 36). Dlatego też w przedstawionym projekcie koncepcyjnym dom seniora usytuowany został na osiedlu mieszkaniowym, z dala od ośrodków przemysłowych i zgiełku miasta oraz w bliskim sąsiedztwie kościoła i zabudowy kościelnej (Rys.1.).



Rys.1. Analiza zabudowy.

Analiza zabudowy przedstawiona na rysunku potwierdza możliwość takiego usytuowania planowanego domu seniora, aby obydwie wspomniane wcześniej warunki zostały spełnione. Połączenie ośrodka pieszą aleją z sąsiadującym kościołem umożliwi pensjonariuszom samodzielne uczestnictwo w uroczystościach religijnych, bez konieczności korzystania z dodatkowych środków transportu. Ponad-

to wygodny dostęp do komunikacji miejskiej umożliwia korzystanie z placówek kulturalnych i medycznych, pozwalając jednocześnie osobom odwiedzającym na dotarcie do ośrodka. Dodatkowo, w podejściu terapeutycznym do projektowania tego rodzaju placówek duży nacisk kładzie się na integrację seniorów z otoczeniem, dlatego też, przedstawiony na projekcie ośrodek usytuowany został w pobliżu szkoły, przedszkola oraz parku. Są to miejsca tętniące życiem, w których prawdopodobieństwo nawiązywania i podtrzymywania przez osoby starsze kontaktów ze społeczeństwem jest znacznie wyższe.

Założenia urbanistyczne przedstawionego projektu cechuje duży nacisk na obecność ogrodów i obszarów zielonych, charakterystycznych dla terapeutycznego podejścia do projektowania. Strefa ogrodu wewnętrznego, łączącego poszczególne skrzydła obiektu jest centralnym punktem całego projektu, pozwalającym mieszkańcom i użytkownikom wszystkich części budynku na swobodne korzystanie z ogrodu. Dokładny plan zagospodarowania terenu wokół ośrodka został przedstawiony na rysunku 2.



Rys.2. Zagospodarowanie terenu.

Jak wskazuje analiza przedstawionego planu (Rys.2.) ośrodek ze wszystkich stron otoczony jest obszarami zielonymi. Wejście główne zlokalizowane jest od strony osiedla mieszkaniowego, a przed budynkiem znajduje się skwer ogólnodostępny oraz piesza aleja łącząca budynek z główną ulicą i parkingiem. Działkę od ulicy i osiedla oddziela jedynie wąski szpaler drzew, bez jakichkolwiek płotów czy murów, co sprzyja wspomnianej wcześniej integracji domu seniora z lokalną spo-

lecnością. Strefa wejściowa połączona jest z ogrodem centralnym za pomocą wewnętrznego szklanego łącznika, który potęguje odczucie bliskości z przyrodą już w momencie wejścia do budynku. W ogrodzie centralnym przewidziano także duży plac rehabilitacyjny dający możliwość prowadzenia zajęć na świeżym powietrzu w otoczeniu zieleni. Jednym z podstawowych założeń w projektowaniu terapeutycznym jest zapewnienie dogodnego kontaktu z przyrodą wszystkim mieszkańcom placówki. Dlatego też, bezpośrednia bliskość ogrodu wewnętrznego daje taką możliwość również osobom, które nie mogą opuszczać ośrodka ze względu na zły stan zdrowia. W przypadku tych osób, aby dodatkowo ułatwić korzystanie ze wspomnianego ogrodu, przewidziano w projekcie liczne udogodnienia z zakresu tzw. małej architektury, takie jak murki wzdłuż ścieżek wyposażonych w wygodne poręczę czy duża ilość ławek (Rys.3.)

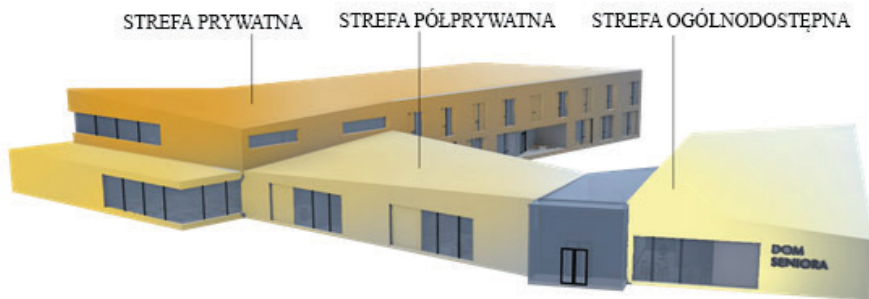


Rys.3. Wizualizacja ogrodu wewnętrznego.

Przedstawiona na rysunku 3 wizualizacja wskazuje na kolejną cechę projektu, charakterystyczną dla terapeutycznego podejścia do projektowania, jaką jest otwarcie całego obiektu na wspomniany wcześniej ogród wewnętrzny. Efekt ten uzyskuje się przede wszystkim przez zastosowanie dużej ilości okien i powierzchni przeszklonych, dzięki czemu mieszkańcy, których stan zdrowia nie pozwala w ogóle na opuszczanie pokoi, mają większe poczucie integracji z otoczeniem. Reasumując, zaproponowane w projekcie wprowadzenie ogrodu wewnętrznego, skwerów z zielenią oraz przestrzeni wspólnych po których można spacerować, zdecydowanie poprawia atmosferę i potencjalne terapeutyczne oddziaływanie obiektu na mieszkańców.

2.2 KONTEKST WEWNĘTRZNY

Przestrzeń wewnątrz budynku została podzielona według gradacji dostępności na trzy strefy: ogólnodostępną, półprywatną oraz prywatną, co przedstawiono schematycznie na rysunku poniżej (Rys.4.).



Rys.4. Podział na strefy pod względem dostępności.

Docelowymi użytkownikami obiektu są mieszkańcy, personel, osoby odwiedzające oraz seniorzy z miasta, dlatego też poszczególne strefy funkcjonalne i usługowe dostępne są również dla użytkowników zewnętrznych. Strefa ogólnodostępna, znajdująca się najbliżej wejścia głównego (Rys.4.) składa się ze strefy wejściowej, w której mieszczą się m.in. bufet, poczekalnia, toalety etc. oraz strefy rehabilitacyjnej z gabinetami lekarskimi czy salami zabiegowymi. Dzięki zastosowaniu takiego podziału, możliwe jest uczynienie z ośrodka dodatkowej placówki medycznej specjalizującej się w problemach osób starszych. Jest to kolejna cecha charakterystyczna dla podejścia terapeutycznego, gdyż obiekt jako całość staje się wielozadaniowym elementem przestrzeni miejskiej.

Przestrzeń półprywatna służy zaspokojeniu potrzeb mieszkańców i personelu, charakteryzując się jednocześnie ograniczonym dostępem pozostałych użytkowników. Składa się ona z wydzielonej strefy dziennej, w której pensjonariusze spędzają wolne chwile w ciągu dnia; przestrzeni dla odwiedzających oraz innych miejsc, takich jak kaplica, biblioteka, sala terapii zajęciowej, itd.

Strefa prywatna to głównie przestrzeń mieszkalna dla pensjonariuszy, do której dostęp ma tylko ściśle określony personel opiekuńczy i zaproszeni goście. Składa się ona głównie z pokoi mieszkalnych jedno i dwuosobowych, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz wspólnych części rekreacyjnych. Pokoje mieszkańców są skierowane względem stron świata na wschód i zachód, ponieważ takie ułożenie daje optymalne oświetlenie pomieszczeń. Bardzo istotny jest dostęp do zieleni, dlatego też większość pokoi posiada balkony, natomiast cała część prywatna jest bezpośrednio połączona z ogrodem wewnętrznym. Wyposażenie i wnętrze pokoi aranżacją i wyglądem odbiega od charakterystycznego dla ośrodków medycznych sterylnego, zimnego stylu. W założeniu koncepcyjnym wpływ na wnętrze pokoi mają mieć głównie sami pensjonariusze, którzy w miarę własnych upodobań będą mogli zaadaptować je tak, by zapewnić przyjazną, domową atmosferę. Jest to kolejny przejaw terapeutycznego podejścia do projektowania domów opieki, który powinien wpłynąć na poprawę samopoczucia i stanu zdrowia jego mieszkańców.

3. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Domy seniora nie muszą stanowić miejsca izolacji i osamotnienia, lecz mogą być realnym substytutem domu rodzinnego, aktywizując mieszkańców pod względem fizycznym, psychicznym a przede wszystkim społecznym. Zastosowanie odpowiednich rozwiązań na etapie projektowania może istotnie wpływać na terapeutyczny charakter tego typu placówek. Odpowiednio zaprojektowany dom seniora powinien pozwalać swoim pensjonariuszom na swobodną personalizację przestrzeni osobistej, zwiększając poczucie domowej atmosfery w obiekcie. Przedstawione w niniejszym artykule rozwiązania projektowe dowodzą, że nowoczesne, przyjazne pensjonariuszom domy seniora mogą powstawać również w polskich realiach, uwzględniając lokalne warunki społeczne, religijne czy klimatyczne. W związku z powyższym, można założyć, że odpowiednie podejście architektoniczne jest jednym z kluczowych elementów, niezbędnych przy tworzeniu wspomnianych ośrodków opieki. Jednakże jest to w pełni możliwe tylko wtedy, kiedy na etapie projektowania, przeprowadzona zostanie wnikliwa analiza sytuacji konkretnego ośrodka oraz jego otoczenia, a wszystkie poczynione spostrzeżenia zostaną uwzględnione w projekcie architektonicznym.

4. LITERATURA

1. Blundell Jones P., 2002. *The hospital as building type*. The Architectural Review, March, s. 42-43
2. Chand S., 2002. *Architecture and the hospital*. Architecture Australia, July/August.
3. Davis A.M., 1999, *Global aging and health in the next century*. Jeruzalem.
4. Day K., Carreon D., Stump C., 2000. *The Therapeutic Design of Environments for People With Dementia: A Review of the Empirical Research*. The Gerontologist, 40, s. 397-416.
5. Frąckiewicz 2001. *Spółeczno-demograficzne problemy starzenia się społeczeństwa polskiego*. Białystok.
6. Gesler W., Bell M., Curtis S., Hubbard P., Francis S., 2004. *Therapy by design: evaluating the UK hospital building program*. Health & Place, 10, s. 117-128.
7. Główny Urząd Statystyczny, 2013. *Wyznania religijne. Stowarzyszenia narodowościowe i etniczne w Polsce 2009-2011*. Warszawa. s. 36.
8. Główny Urząd Statystyczny, 2014. *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*. Warszawa. s. 2-6.
9. Jahowicz A., 2006. *Domy pomocy społecznej - konieczność czy może luksus? : Sytuacja DPS w świetle zmian ustawy o pomocy społecznej*. Polityka społeczna, 6, s. 16-20.
10. Susłowska M., 1989. *Psychologia starzenia się i starości*. PWN, Warszawa.
11. Synak B., 2002. *Polska starość*. WUG, Gdańsk.
12. Ulrich R., Zimring C., 2004. *The Role of the Physical Environment in the Hospital of the 21st Century: A Once-in-a-Lifetime Opportunity*. The Center for Health Design, September.



Anita Gałuszka

Zakład Psychologii Zdrowia i Jakości Życia
Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: anita.galuszka@us.edu.pl

Danuta Wala

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Samotność i satysfakcja z życia kobiet w wieku senioralnym / *Loneliness and life satisfaction in late-ages women*

Abstract

The main aim of the study was to find some relations between loneliness and life satisfaction in different groups of late-ages women. Methods and groups: the research group consisted of 125 persons (62 widows and 63 spouses) aged from 62 to 90. The data was collected using following tools: Life Satisfaction Scale by Diener, Emmons, Larson and Griffins; Loneliness Research Scale by Dolega and poll created by authors. Results: Using parametric and nonparametric tests it was found there were same significant differences between widows and spouses in loneliness, as well as in the case of active and non-active women. There were no significant findings in life satisfaction at all. Discussion: It seems loneliness and life satisfaction are independent factors

Keywords: loneliness; life satisfaction; old women; widows; spouse

1. WSTĘP

W starzejącym się społeczeństwie problemy dotyczące satysfakcji życiowej i samotności wydają się być istotne – pozostają bowiem w zależnościach z szeroko rozumianą jakością życia. O ile o satysfakcji życiowej napisano już wiele, o tyle samotność (zwłaszcza osób starszych), pozostaje w cieniu innych badań. Jednocześnie oczywistym jest, że liczba samotnych, gorzej radzących sobie osób wzrasta wraz z wiekiem, (stąd potrzeba podejmowania systematycznych badań nad samotnością ludzi starych).

Satysfakcja z życia jest wynikiem oceny własnego zachowania i sytuacji życiowych z przyjętymi przez siebie standardami (Juczyński, 2009). Czynniki, takie jak zadowolenie z życia, odczuwanie pozytywnych uczuć i brak tych negatywnych, są na-

tomiast wyznacznikiem własnego, dobrego samopoczucia (Diener, Lukas i Oishi, 2002).

Innym czynnikiem związanym z dobrym funkcjonowaniem jest brak poczucia osamotnienia. Zdaniem Z. Dołęgi (2003), samotność uwarunkowana jest zewnętrznymi i wewnętrznymi ukierunkowaniami dotyczącymi relacji z samym sobą, z najbliższym otoczeniem oraz relacji z wyznaczonymi celami życiowymi i związanymi z nimi wartościami.

Samotność wiąże się z obiektywnym stanem bycia samotnym (singlem, wdową/wdowcem, sierotą, itp.), zaś poczucie osamotnienia dotyczy raczej sfery psychicznej, poznawczo-afektywnej oceny własnych relacji ze światem w kontekście własnych potrzeb i wartości. Można zatem żyć wśród grona ludzi i czuć się samotnym, jak również pozostawać samemu, ale nie mieć poczucia osamotnienia.

Małżeństwo jest to jeden z podsystemów rodziny, w którego skład wchodzi dwie dorosłe osoby różnych generacji (różnych rodzin), które „związały się (w ich zamysle na stałe), aby wspólnie mieszkać i żyć” (Płopa, 2007: 51). Jedną z ważniejszych funkcji małżeństwa, jest obustronna pomoc i wsparcie, które są szczególnie ważne z perspektywy osób w podeszłym wieku (Hołtyń, 2009), czyli osiągniętych ponad 60 rok życia (Leszczyńska-Rejchert, 2007).

Osoby żyjące w związku małżeńskim osiągają wyższy dobrostan (Czapiński, 2004), wyższy poziom optymizmu i zadowolenia z życia, są odporniejsze, szczęśliwsze, bardziej otwarte na innych (Głębocka i Szarzyńska, 2005) i rzadziej odczuwają osamotnienie (Czekanowski, 2002) w porównaniu z osobami owdowiałymi, samotnymi, rozwiedzionymi i żyjącymi w separacji. Wynika to m.in. z faktu, że zazwyczaj małżonkowie są dla siebie źródłem szerokiego wsparcia, tym samym lepiej radzą sobie z sytuacjami wywołującymi stres (Mayers, 2004).

Kobiety, które odczuwają niezadowolenie ze swojego związku małżeńskiego, pomimo wszystko, są bardziej usatysfakcjonowane swoim życiem, cechują się lepszym zdrowiem psychicznym i fizycznym w porównaniu do tzw. singli i kobiet kohabitujących (Janicka, 2012). Małżeństwo jest silniejszym predykatorem szczęścia i satysfakcji życiowej niż płeć, wiek czy dochód (Inglehart 1990, Mayres 1993 za: Czapiński 2004).

Osoby najbardziej narażone na samotność to m.in. owdowiałe kobiety (Witkowski, 2000; GUS, 2014), oraz osoby w podeszłym wieku, emeryci, renciści czy też osoby zamieszkujące samotnie (Kowaluk, 2000; za: Bukowska, 2008) a także ludzie posiadający co najwyżej wykształcenie podstawowe (Furmanek, 2012)

Śmierć współmałżonka, a tym samym życie w samotności, powoduje obniżenie satysfakcji z życia (Głębocka i Szarzyńska, 2005). Przystosowanie się do nowej rzeczywistości po śmierci partnera wymaga pogodzenia czasu, w którym osoba utracona była obecna, z teraźniejszością i przyszłością. Przeważająca liczba osób w wieku później dorosłości jest zdolna do przystosowania się do nowych warunków życiowych po śmierci współmałżonka (Caserett i in. 2001; Schultz i in. 2008;

za: Steuden, 2011). Kobiety, w porównaniu do mężczyzn, posiadają zdolność szybszej adaptacji, w wyniku większej zaradności życiowej, natomiast samotność po utracie jest mniej odczuwalna przez mężczyzn ponieważ, w przeciwieństwie do kobiet, dążą oni do zawarcia kolejnego związku (Leszczyńska-Rejchert, 2007).

Na podwyższenie poziomu zadowolenia z życia osób owdowiałych ma wpływ wsparcie społeczne ze strony znajomych, przyjaciół, rodziny, organizacji i instytucji (Rogała, 2009). Zamieszkanie z rodziną w jednym gospodarstwie domowym ma szczególne znaczenie dla owdowiałych starszych kobiet (u wdów zamieszkujących samotnie obserwuje się wyższy wskaźnik umieralności) (Tobiasz-Adamczyk i Szafraniec, 1999; za: Dąbrowska, 2001).

Liczba osób zamieszkujących w jednym gospodarstwie domowym, wpływa na poziom odczuwalnej samotności. Osoby starsze, mieszkające z ponad dwoma lokatorami, znacznie rzadziej czują się samotne, w stosunku do osób mieszkających z jednym współlokatorem (z wyłączeniem współmałżonka) (Czekanowski, 2002), zaś najbardziej narażone na odczuwanie samotności są kobiety starsze zamieszkujące samotnie (Halicki, 2004).

Poza różnego rodzaju wsparciem istotną rolę odgrywa aktywność społeczna. Aktywny sposób spędzania czasu, uczestnictwo w różnego typu organizacjach i przedsięwzięciach skierowanych dla osób starszych (Kubicki i Olcoń-Kubicka, 2010; Czapiński i Panek, 2013), praktykach religijnych i duchowych przeżyciach (Kedziora, 2011; Mudyń i Pietras, 2007) powodują poprawę satysfakcji z życia osób starszych i przeciwdziałają ich poczuciu samotności. Zadania życiowe pozwalają na planowanie wolnego czasu i wpływają pozytywnie na zadowolenie z własnego życia (Bugajska i Timoszyk-Tomczak, 2013).

Niebagatelną rolę, zarówno w aktywizacji osób starszych, jak i w tworzeniu sytuacji wspierających, odgrywają Uniwersytety Trzeciego Wieku. Uczestnicy tych Uniwersytetów pozytywnie oceniają własne starzenie się, a dzięki swojej optymistycznej postawie nie odczuwają ani społecznej marginalizacji ani samotności. Przeciwnie, większość z nich uważa swoje życie za ciekawe i udane (Zielińska-Wieczorkowska i Kędziora-Kornatowska, 2009). Słuchacze UTW podejmują również częściej zachowania prozdrowotne w obszarze odżywiania się, szeroko rozumianej profilaktyki, (np. korzystają z badań kontrolnych przeznaczonych dla osób starszych, wykonują ćwiczenia gimnastyczne, itp.), praktyk zdrowotnych i pozytywnego nastawienia (tj. unikanie sytuacji stresujących i wywołujących silne emocje) (Kozieł i Trafiałek; 2009).

Wpływ na dobrostan psychiczny osób starszych ma osobista zdolność do panowania nad otoczeniem, relacje społeczne, aktywność, rozwój osobisty (Brzezińska i Wilowska, 2010), jakość kondycji zdrowotnej, poziom wykształcenia, sytuacja materialna, poziom poczucia koherencji i optymizm życiowy (Kędziora-Kornatowska i Zielińska-Więczkowska, 2010).

Wśród osób które przeszły na emeryturę w porównaniu do tych nadal aktywnych zawodowo, nie wykazuje się różnic w poziomie satysfakcji z życia i częstości odczuwalnych emocji negatywnych i pozytywnych (Finogenow, 2013).

2. CEL BADANIA

Celem pracy było udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy aktywizacja, liczba osób zamieszkałych z osobą starszą w jednym gospodarstwie domowym i jej status formalny, pozostają w zależnościach z poziomem samotności i satysfakcją z życia kobiet po 60 roku życia owdowiałych i zamężnych. Na podstawie doniesień empirycznych, przyjmuje się, że małżeństwo ma pozytywny wpływ na życie człowieka. Przypuszczać zatem można, że osoby żyjące samotnie, (z powodu utraty partnera) są tych wpływów, przynajmniej częściowo, pozbawione i tym samym mogą one wykazywać niższą satysfakcję z życia i wyższe poczucie osamotnienia.

Na tej podstawie postawiono następujące hipotezy:

- a). Wraz ze wzrostem poziomu ogólnej satysfakcji z życia, będzie obniżać się poczucie samotności badanych kobiet..
- b). Kobiety zamężne, w stosunku do kobiet owdowiałych będą charakteryzowały się niższym poczuciem samotności.
- c). Ogólna satysfakcja z życia wśród kobiet zamężnych będzie wyższa, niż wśród kobiet owdowiałych.
- d). Poziom satysfakcji z życia będzie wyższy, a poczucie samotności będzie niższe wśród kobiet zamieszkujących z dwoma lub więcej członkami rodziny w jednym gospodarstwie domowym, w porównaniu z kobietami mieszkającymi wyłącznie z jednym członkiem rodziny.
- e). Kobiety udzielające się w organizacjach, będą osiągały wyższy poziom satysfakcji z życia, i niższy poziom poczucia samotności.

3. METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE

W badaniu wykorzystano takie narzędzia badawcze jak: Skalę Satysfakcji z Życia (SWLS), w polskiej adaptacji Zygryda Juczyńskiego, Skalę do Badania Samotności (SBS) autorstwa Zofii Dołęgi oraz ankietę własnego autorstwa, która pozwoliła na zebranie koniecznych informacji na temat badanych (np. ile badana ma lat, z kim mieszka, czy jest osobą zamężną, czy udziela się w organizacjach, itp.).

Skala Satysfakcji z Życia (SWLS) autorstwa Dienera, Emmons, Larsona i Grifins (Diener, 1985), w polskiej adaptacji Zygryda Juczyńskiego bada poczucie zadowolenia z życia, które dotyczy własnych osiągnięć i warunków życiowych. Składa się z 5 stwierdzeń, do których badany ustosunkowuje się przez odpowiedzi udzielone na siedmiostopniowej skali od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam”, do 7 – „całkowicie się zgadzam”. Rezultat badania uzyskuje się poprzez zsumowanie wszystkich ocen, a uzyskane wyniki mieszczą się w przedziale od 5 do 35 punktów. Im wyższa liczba punktów, tym wyższa satysfakcja z życia osoby badanej.

Skala do Badania Samotności (SBS) ma charakter kwestionariusza samoopisowego (typu papier-olówek), w której zastosowano skalę R. Likerta. Składa się ona z trzech podskal, obejmujących samotność społeczną (SBS/sp), samotność emocjonalną (psychiczną) (SBS/se) i samotność egzystencjalną (SBS/seg). Każda podskala zawiera 20 itemów. Samotność globalna (ogólna) (SBS/globalna) obliczana jest poprzez zsumowanie wyniku wszystkich trzech podskal. Przedział punktowy jaki można uzyskać to od 60 do 240 punktów w skali samotności globalnej, natomiast w każdej z trzech podskal można uzyskać osobno od 20 do 80 punktów. Im wyższy liczbowy wynik uzyskuje osoba, tym silniejsze jest jej nasilenie poczucia samotności (Dołęga, 2013). Narzędzie nie zawiera pytań buforowych, ale wyróżnia się 8 itemów o odwróconej punktacji, które mają na celu pobudzenie uważności osoby badanej i ewentualnego wykrycia błędu procedury.

Skala do Badania Samotności jest przystosowana do badania młodzieży w normie intelektualnej w wieku od 12 do 19 roku życia. Obecnie trwają prace nad adaptacją narzędzia do badania osób starszych. Po konsultacji jego z Autorką i uzyskaniem zgody na przeprowadzenie, przy jego pomocy, badań wśród grupy kobiet w wieku później dorosłości uzyskano wyniki, które mogą być wykorzystane w dalszej pracy nad readaptacją narzędzia dla potrzeb badania seniorów, (ze względu na specyfikę grupy badanej, zrezygnowano z pytania dotyczącego rodzaju szkoły, do której uczęszcza osoba badana).

W ankiecie, na końcu baterii kwestionariuszy, badani zostali poproszeni o odpowiedź na pytania: czy są uczestnikami różnych organizacji, czy zamieszkują w jednym gospodarstwie domowym wspólnie z rodziną (jeżeli tak, to z jakimi członkami rodziny), czy są osobami zamężnymi lub osobami owdowiałymi (jeżeli tak, to od jakiego czasu). Dodatkowo, zostali poproszeni o podanie swojego wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i daty badania.

4. GRUPA BADAWCZA

W badaniach wzięło udział 125 kobiet, spośród których znalazły się 62 kobiety owdowiałe, (które są wdowami dłużej niż 1 rok) i 63 kobiety zamężne.

Wiek osób badanych mieścił się w granicach od 60 do 92 roku życia, (w wieku od 60 do 72 roku życia znalazły się 104 osoby, w grupie wiekowej od 76 do 89 roku życia znalazło się 20 osób i jedna osoba po 90 roku życia, która w obliczeniach statystycznych została dołączona do grupy 76-90).

Cała próba badawcza została pozyskana poprzez dobór przypadkowy, z sześciu województw Polski. Z województwa śląskiego pochodziło 78 osób, 30 osób z województwa mazowieckiego, 13 osób z województwa pomorskiego, dwie osoby z województwa opolskiego, jedna osoba z województwa małopolskiego i jedna osoba z województwa podlaskiego.

Grupa liczyła 50 kobiet o wykształceniu średnim, 47 kobiet o wykształceniu podstawowym lub zasadniczym i 28 osób z wykształceniem wyższym.

Pośród 125 badanych, 52 kobiety deklarowało uczestnictwo w Uniwersytetach Trzeciego Wieku, Klubach Seniora, Stowarzyszeniach Amazonek, Związku Nauczycielstwa Polskiego, Ligach Ochrony Przyrody, kołach charytatywnych, wolontariatach, wspólnotach kościelnych i codziennych praktykach religijnych, wspólnotach mieszkaniowych, ruchach harcerskich, chórach.

Ogólnie, 84 kobiety zamieszkuje wspólne z rodziną w jednym gospodarstwie domowym, z czego 41 osób mieszka z dwoma lub więcej osobami, natomiast pozostałe 43 osoby zamieszkują wyłącznie z jedną osobą.

5. WYNIKI

Analizy statystyczne, miały na celu testowanie postawionych hipotez do których zostały wykorzystane takie testy jak: test badania normalności rozkładu, test t dla prób niezależnych (wykorzystany w przypadku przyjęcia założenia o normalności rozkładu), test U Manna-Whitneya (zastosowany w przypadku odrzucenia założenia o normalności rozkładu), test do badania jednorodności wariancji, test z niezależną estymacją wariancji (wykorzystany w przypadku odrzucenia założenia jednorodnych wariancji). Dodatkowo, w celu poszukiwania kierunku i związków między poszczególnymi zmiennymi, został wykorzystany współczynnik korelacji

Test normalności rozkładu dla zmiennej poczucie osamotnienia wykazał w grupie wdów odstępstwo od rozkładu normalnego, dlatego posłużono się w dalszej analizie testem nieparametrycznym.

Tabela 1 Test U Manna-Whitneya dla dwóch prób niezależnych (mężatki vs wdowy) w zakresie poczucia osamotnienia.

Zmienne	Sum.rang N=63 mężatki	Sum.rang N=62 wdowy	U	Z	p
Samotność globalna (SBS/globalna)	3136,500	4738,500	1120,500	-4,10830	0,000040
Samotność społeczna (SBS/sp)	3059,000	4816,000	1043,000	-4,49099	0,000007
Samotność emocjonalna (SBS/se)	3407,000	4468,000	1391,000	-2,77261	0,005561
Samotność egzystencjalna (SBS/egz)	3376,500	4498,500	1360,500	-2,92322	0,003465

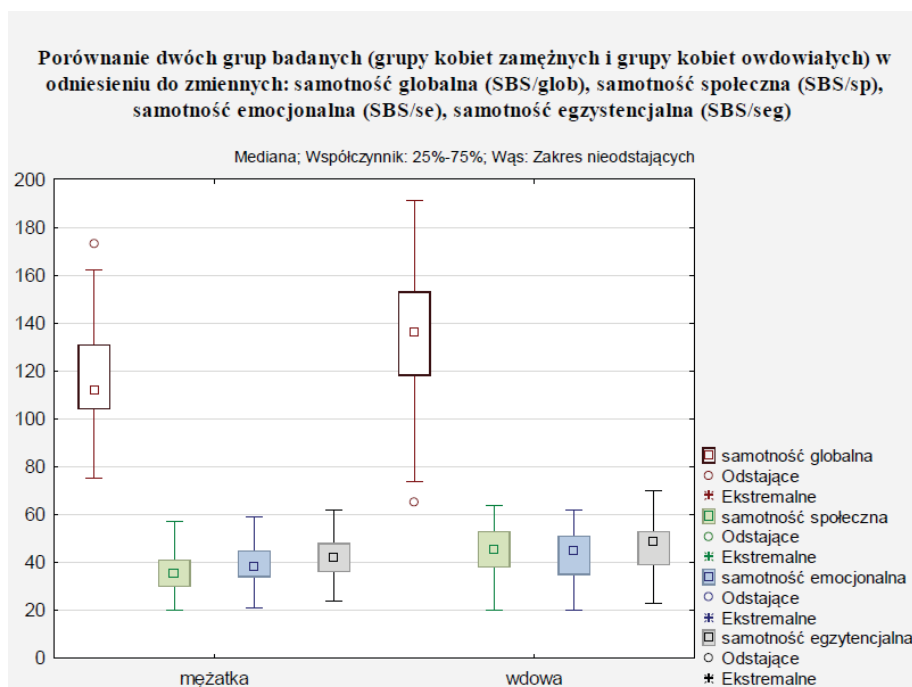
Na podstawie uzyskanych wyników wnioskuje się, że pomiędzy grupą kobiet owdowiałych, a grupą kobiet zamężnych istnieją istotne statystyczne różnice w odczuwalnym przez nie poziomie samotności ($p < 0,05$). Kobiety owdowiałe charakteryzują się wyższym poczuciem samotności globalnej ($p = 0,00004$), samotności społecznej ($p = 0,000007$), samotności emocjonalnej ($p = 0,0055$) i samotności egzystencjalnej ($p = 0,0034$), w porównaniu do kobiet zamężnych. Powyższe dane obrazuje wykres 1.

Zmienna satysfakcja z życia przyjmuje rozkład normalny, zatem do badania różnic pomiędzy wdowami i mężatkami w zakresie tej zmiennej zastosowano test t.

Tabela 2. Test t dla dwóch prób niezależnych (mężatki vs wdowy) w zakresie satysfakcji z życia.

Zmienna	Średnia N=63 mężatki	Średnia N=62 wdowy	t	df	p
Ogólny wskaźnik satysfakcji z życia (SWLS)	21,33333	20,24194	1,056789	123	0,292679

Analiza statystyczna wykazała brak różnic w zakresie satysfakcji z życia pomiędzy badanymi próbami ($p=0,29$; $p>0,05$). Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że badane wdowy i mężatki różnią się pomiędzy sobą pod względem poziomu satysfakcji z życia.

Wykres 1. Wykres ramka-wąsy obrazujący poczucie samotności w dwóch grupach (mężatki vs wdowy).

Sprawdzono także korelację pomiędzy poczuciem osamotnienia i satysfakcją z życia dla całej badanej grupy senierek. Testowanie korelacji, wskazało na brak istotnego związku pomiędzy zmienną ogólny wskaźnik satysfakcji z życia, a zmiennymi badającymi poczucie samotności ($p>0,05$), co pokazują dane w tabeli 3.

Tabela 3. Związki między samotnością i satysfakcją z życia dla całej próby badanej (korelacja r Pearsona).

ZMIENNE	Samotność globalna (SBS/globalna)	Samotność społeczna (SBS/sp)	Samotność emocjonalna (SBS/se)	Samotność egzystencjalna (SBS/seg)
Ogólny wskaźnik satysfakcji z życia (SWLS)	-,1670	-,1484	-,1524	-,1408
	p=,063	p=,099	p=,090	p=,117

Nie ma więc podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej i twierdzenia, że wraz ze wzrostem satysfakcji z życia badanych będzie obniżało się ich poczucie samotności.

Ciekawe rezultaty zostały uzyskane w wyniku porównania grupy kobiet zamieszkujących z więcej niż jednym członkiem rodziny w jednym gospodarstwie domowym, w stosunku do grupy kobiet mieszkającej wyłącznie z jednym członkiem rodziny. Analiza statystyczna wskazała na brak różnic pomiędzy dwoma grupami kobiet, (dla zmiennych: samotność globalna ($p=0,46$), samotność społeczna ($p=0,32$), samotność emocjonalna ($p=0,46$), samotność egzystencjalna ($p=0,96$) i ogólny wskaźnik satysfakcji z życia ($p=0,10$)). Wyniki wskazują zatem, że wśród grup badanych, liczba osób zamieszkałych z osobą starszą w jednym gospodarstwie, nie ma wpływu na stopień odczuwanej przez nie samotności ($p>0,05$).

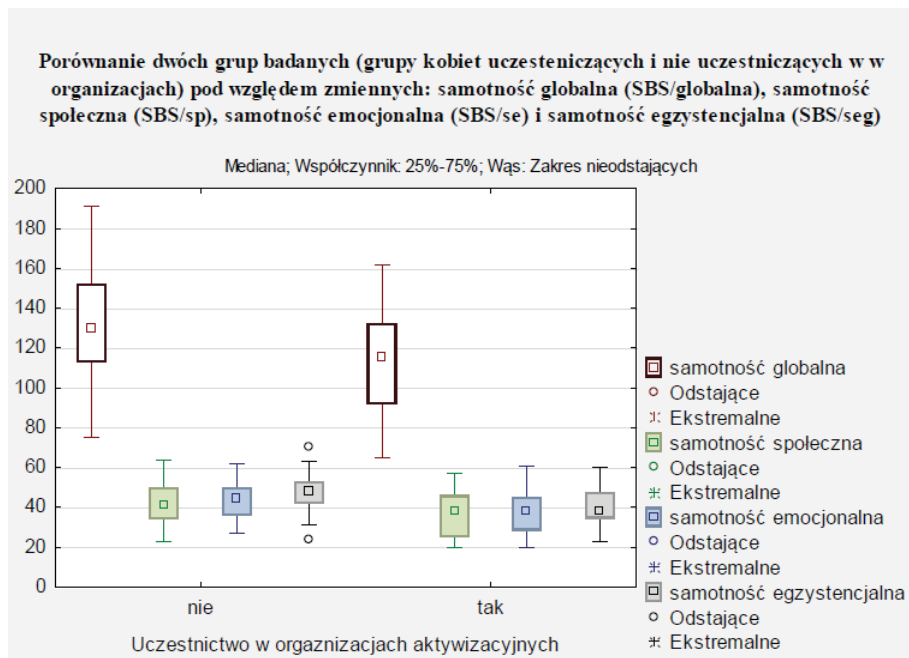
Przeprowadzone badania wskazują, natomiast na pewne istotne statystycznie różnice dla badanych zmiennych, pomiędzy grupą kobiet uczestniczących i nie uczestniczących w organizacjach. Kobiety aktywne odczuwają niższe poczucie samotności we wszystkich czterech jej wymiarach (samotność globalna ($p=0,00005$), samotność społeczna ($p=0,0122$), samotność emocjonalna ($p=0,00023$), samotność egzystencjalna ($p=0,000004$)), w stosunku do kobiet nie udzielających się w organizacjach.

Tabela 4. Test z niezależną estymacją wariancji dla kobiet aktywnych vs nie aktywnych w zakresie samotności.

Zmienna	Średnia N=73 kobiety nie udzielające się w organizacjach	Średnia N=52 kobiety udzielające się w organizacjach	t oddz. est. war.	Df	p dwustron.
Samotność globalna (SBS/globalna)	133,2877	114,2692	4,221554	110,8355	0,000050
Samotność społeczna (SBS/sp)	41,9726	37,0192	2,547498	106,4797	0,012278
Samotność emocjonalna (SBS/se)	43,9315	37,3269	3,818564	101,4391	0,000231
Samotność egzystencjalna (SBS/seg)	47,4658	39,9231	4,820120	113,8108	0,000004

Graficzną prezentacją danych dotyczących poczucia samotności kobiet z różnym poziomem aktywności przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Wykres ramka-wąsy obrazujący poczucie samotności w dwóch grupach (kobiety aktywne vs kobiety nieaktywne).



Analiza wskaźników satysfakcji z życia kobiet udzielających się w działaniach organizacji i kobiet nie angażujących się w taką działalność wykazała brak istotnych różnic pomiędzy wspomnianymi grupami senierek ($p=0,50$).

6. DYSKUSJA

Głównym celem przeprowadzonych badań była odpowiedź na pytanie, czy istnieją różnice w poziomie odczuwanej satysfakcji z życia i poczuciu samotności pomiędzy dwoma grupami kobiet (wdów i zamężnych), po 60 roku życia? Jak również sprawdzenie czy wzrostowi poziomu satysfakcji z życia badanych będzie towarzyszyło obniżanie się ich poczucia samotności.

Postawione hipotezy dotyczyły ponadto różnic pod względem badanych zmiennych, pomiędzy kobietami mieszkającymi z więcej niż jednym członkiem rodziny w jednym gospodarstwie domowym, w stosunku do grupy kobiet zamieszkałych wyłącznie z jednym członkiem rodziny, jak również pomiędzy grupą kobiet uczestniczących i nie uczestniczących w organizacjach.

Na podstawie uzyskanych wyników wnioskuje się, że pomiędzy grupą kobiet owdowiałych a grupą kobiet zamężnych istnieją istotne statystyczne różnice w odczuwalnym przez nie poziomie samotności. Kobiety owdowiałe charakteryzują się wyższym poczuciem samotności w porównaniu do kobiet zamężnych. Wyniki te znajdują potwierdzenie w badaniach Czekanowskiego (2002) czy Witkowskiego (2000), a także w danych GUS (2014).

Jednocześnie analizy porównawcze wdów i mężatek w zakresie satysfakcji z życia okazały się nieistotne statystycznie, zatem nie można twierdzić, że wdowy różnią się poziomem satysfakcji z życia od mężatek.

Badania korelacji statystycznej, po względem badanych zmiennych, także okazały się nieistotne. Nie można zatem potwierdzić założenia, że wraz ze wzrostem satysfakcji z życia badanych obniża się ich poziom samotności.

W wyniku porównania grupy kobiet zamieszkujących z więcej niż jednym członkiem rodziny w jednym gospodarstwie domowym, z grupą kobiet mieszkających wyłącznie z jednym członkiem rodziny analiza statystyczna wskazała na brak różnic pod względem poczucia samotności i satysfakcji z życia. Badania wskazują zatem, że wśród grupy badanej, liczba osób mieszkających z osobą starszą w jednym gospodarstwie, nie pozostaje w zależności z ich poziomem satysfakcji z życia i stopniem odczuwanej samotności. Być może taki wynik jest spowodowany tym, że w przypadku osób osiągających wiek później dorosłości, jedynie samotne zamieszkanie może mieć negatywny wpływ na życie osób starszych (Furmanek, 2012; Halicki, 2004; Tobiasz-Adamczyk i Szafraniec, 1999; za: Dąbrowska, 2001).

Przeprowadzone badania wskazują również, że przebadana grupa kobiet aktywnych charakteryzuje się niższym poczuciem samotności, w stosunku do kobiet nie udzielających się w organizacjach.

W wyniku analizy nie wykryto natomiast różnic pomiędzy tymi grupami pod względem zmiennej ogólnej wskaźnik satysfakcji z życia. Według Finoggenowa (2013), osoby osiągające wiek później dorosłości, które nadal pracują zawodowo, w stosunku do tych, które zakończyły pracę zarobkową, również nie różnią się pomiędzy sobą w odczuwalnej satysfakcji życiowej, co być może po części wyjaśniać uzyskany wynik. Brzezińska i Wilowska (2010), Halicka i Halicki (2002) uważają jednak, że aktywizacja pozazawodowa ma znaczący wpływ na zadowolenia z własnego życia osób starszych. Doniesienia naukowe wydają się być różne, dlatego też należy zastanowić się nad istnieniem innych czynników mogących mieć wpływ na satysfakcję życiową badanych.

Podejmując kolejne badania związane z prezentowaną tematyką warto byłoby zbadać postawy kobiet wobec własnej starości (Różycka, 1971; Zych, 1999) i związane z nimi procesy zmian, (również te w wyglądzie zewnętrznym (Dziuban, 2010)). Być może, zmienne te mogą mieć istotne znaczenie dla badanych tu zmiennych.

7. WNIOSKI

Rezultaty przeprowadzonych badań sugerują, że stan cywilny i aktywność społeczna przebadanych kobiet osiągających wiek później dorosłości mogą mieć znaczenie dla poziomu odczuwalnej przez nie samotności. Zdecydowanie mniej samotne czują się mężatki oraz kobiety aktywne. Zatem jedną z form przeciwdziałania poczuciu samotności jest aktywizacja osób i włączanie ich w działania różnych grup formalnych i nieformalnych, dzięki którym mogą one realizować intencjonalną działalność (np. na rzecz środowiska lokalnego). Należałoby jed-

nak podjąć dalsze badania nad poszukiwaniem innych czynników, które mogłyby przeciwdziałać osamotnieniu ludzi starszych.

LITERATURA

1. Bugajska, B. i Timoszyk-Tomczak, C. (2013). Satysfakcja z życia a perspektywa przyszłościowa w starości. *Opuscula Sociologica*, 2(4), 83-95.
2. Bukowska, M. (2008). Samotność dzieci, młodzieży i osób starszych. W: S. Marynowicz (red. graf.), *Żagadnienie samotności we współczesnej polskiej literaturze naukowej* (s. 25-51). Kraków: Wydawnictwo MCDN.
3. Brzezińska, A.I. i Wilkowska, J.A. (2010). Starość w kontekście psychologii pozytywnej. W: K. Wieczorkowska-Tobis i D. Talarska (red.), *Pomyślna starość* (s. 45-55). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego.
4. Czapiński, J. (2004). Czy szczęście popłaca? Dobrostan psychiczny jako przyczyna pomyślności życiowej. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 235-256). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
5. Czapiński, J. i Panek, T. (2013). Contemporary economics. *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*. 7, 14-29.
6. Czekanowski, P. (2002). Rodzina w życiu osób starszych i osoby starsze w rodzinie. W: B. Synaka (red.), *Polska starość* (s. 140-172). Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
7. Dąbrowska, Z. (2001). *Małżeństwa w Polsce współczesnej. Studium empiryczne*, 13, 29-43.
8. Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. i Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
9. Diener, E., Lukas, R.E. i Oishi, S. (2002). Subjective well-being. The science of happiness and life satisfaction. W: C. R. Snyder i S. J. Lopez (red.), *Handbook of positive psychology* (s. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
10. Dołęga, Z. (2013). Skala do badania samotności (SBS). *Przegląd psychologiczny*, 56(3), 323-347.
11. Dziuban, A. (2010). Społeczny obraz starości i spostrzeganie własnego ciała w procesie starzenia się. *Przegląd piśmiennictwa. Gerontologia Polska*, 3(18), 140-147.
12. Finogenow, M. (2013). Poczucie koherencji, a satysfakcja z życia i dobrostan emocjonalny osób w wieku emerytalnym. *Psychologia Społeczna*, 8(26), 346-353.
13. Furmanek, W. (2012). Samotność w życiu dorosłego człowieka. W: M. Skowronek (red.), *Deficyt miłości* (s. 108-127). Rzeszów: Wydawnictwo Oświatowe FOSZE.
14. Głębocka, A. i Szarzyńska, M. (2005). Wsparcie społeczne, a jakość życia ludzi starszych. *Gerontologia Polska*, 13(4), 255-259.
15. Halicki, J. (2004). Wyłączenie się jako czynnik ryzyka niepomyślnego starzenia. *Edukacja dorosłych*, 3, 15-22.
16. Hołtyń, B. (2009). Wsparcie społeczne. W: E. Indykiewicz (red.), *Małżeństwo i wsparcie. Czy małżonkowie o różnych cechach osobowości są w stanie udzielać sobie wsparcia?* (s. 29-50). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
17. Janicka, I. (2012). Poczucie dobrostanu u osób poślubionych, kohabitujących i u singli. W: A. Lewandowska-Walter i T. Rostowska (red.), *Małżeństwo i rodzicielstwo a zdrowie* (s. 26-53). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
18. Juczyński, Z. (2009). Skala satysfakcji z życia (SWLS). W: T. Szustrowa (red.), *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, (s. 128-134), Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
19. Kędziora-Kornatowska, K. i Zielińska-Więczkowska, H. (2009). Jakość starzenia się i starości w subiektywnej ocenie słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku. *Gerontologia Polska*, 3(17), 137-142.

20. Kędziora, S. (2011). Duchowość i religijność osób starszych. W: A. Fabiś i M. Muszyński (red.), *Spoleczne wymiary starzenia się* (s. 147-156). Bielsko-Biała: Omnium.
21. Kozieł, D. I Trafiałek, E. (2009). Starość – obawy, nadzieje, oczekiwanie. Wybrane zagadnienia z gerontologii. W: G. Nowak-Starz i B. Zbożny (red.), *Aktywność edukacyjna seniorów jako forma profilaktyki gerontologicznej* (s. 151-172). Ostrowiec Świętokrzyski: Wydawnictwo Diecezjalne.
22. Kubicki, P. i Olcoń-Kubicka, P. (2010). Osamotnienie osób starszych w Polsce – skala, przejawy oraz sposoby przeciwdziałania zjawisku. *Studia Humanistyczne AGH*, 8, 129-138.
23. Leszczyńska-Reichert, A. (2007). *Człowiek starszy i jego wspomaganie – w stronę pedagogiki starości*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
24. Mayers, D.G. (2004). Bliskie związki a jakość życia (przeł. J. Radzicki). W: J. Czapliński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 204-234). Warszawa: Wydawnictwo PWN.
25. Mudyń, K. i Pietras, K. (2007). Preferowane wartości a zdrowie i satysfakcja z życia. *Psychoterapia*, 1(140), 5-14.
26. Płopa, M. (2007). Kwestionariusz Dobrego Małżeństwa (KDM-2). W: B. Pietrlewicz i D. Porębska (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań* (s. 51-106). Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
27. Rogala, S. (2009). Psychologiczne uwarunkowania oczekiwań ludzi starszych i przewlekle chorych wobec rodziny. *Przewodnik Lekarski*, 1, 204-207.
28. Różycka, J. (1971). Badania własne. Część doświadczalna W: J. Różycka (red.), *Psychologia zachowania się kobiet w wieku starszych* (s. 82-136). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
29. Steuden, S. (2011). Wprowadzenie w problematykę starzenia się i starości. W: M. Docewicz (red.), *Psychologia starzenia się i starości* (s. 13-31). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
30. Tucholska, S. (2009). Psychologiczna analiza procesu żałoby. W: S. Steuden i S. Tucholska (red.), *Psychologiczne aspekty doświadczania żałoby* (s. 11-33). Lublin: Wydawnictwo KUL.
31. Witkowski, J (2000). Sytuacja demograficzno-społeczna osób starszych. W: A. Chodyra i J. Szymańczak (red.), *Seniorzy w społeczeństwie polskim* (s. 11-39) Warszawa: Biuro Studiów i Ekspertyz.
32. Zych, A. A. (1999). Człowiek wobec starości. Szkice z gerontologii społecznej. W: E. Marynowicz-Hetka (red.), *Jak być starym?* (s. 137-150). Katowice: Śląsk.



Anna Kołodziej-Zaleska

Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka i Badań nad Rodziną
Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: anna.kolodziej@us.edu.pl

Michalina Ilska

Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka i Badań nad Rodziną
Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: milska@us.edu.pl

Zaangażowanie w rolę dziadków –
style pełnienia roli babci i dziadka i ich
poczucie dobrostanu /

*The involvement into the role of grandparent –
the styles of grandparenting and the well-being
of grandparents*

Abstract

The main aim of this article is to present the results of studies on the involvement into the role of grandparents and relationship with their grandchildren, and the importance of grandchildren with building a well-being of grandparents in terms of meaning and purpose of life. The research bases on the latest reports of psychological and sociological researches and on classification of styles of grandparenting proposed by Cherlin and Furstenberg.

The results indicate the existence of differences between styles of grandparenting (involved, companionate, remote). The differences are related to contacts between grandchildren and grandparents, the amount of the forms of activities with grandchildren, the level of help which the grandparents offer to the parents and the significance that grandchildren have with building well-being of grandparents.

Keywords:

grandparents; grandchildren; involvement into the role of grandparents; styles of grandparenting; involved, companionate, remote; well-being of grandparents

1. WPROWADZENIE

Wydłużający się czas życia ludzkiego wiąże się z tym, że z jednej strony ludzie starsi stanowią duży i stale rosnący procent społeczeństwa, z drugiej strony starość staje się w życiu człowieka coraz dłuższym okresem (Braun-Gałkowska 2006: 183). W nowym kontekście społecznym

zmianie ulega też jedno z najbardziej normatywnych zjawisk okresu późnej dorosłości, a mianowicie bycie babią i dziadkiem (Bee 2004: 512; Appelt 2007: 81). Wzrastająca jakość życia ludzi starszych, ich dłuższy wiek życia oraz fakt, iż dłużej zachowują zdrowie, siłę i sprawność fizyczną przyczynia się do tego, że mogą też dłużej cieszyć się własnymi wnukami, a także w większym stopniu angażować się w proces ich wychowania. Badania socjologów pokazują, że osoby poniżej 70 roku życia często nie wymagają opieki krewnych, a wręcz przeciwnie sami udzielają pomocy swoim dzieciom na przykład poprzez opiekę nad wnukami (Szlendak 2010). Skutkiem licznych przemian społecznych współczesna babcia nie jest babcią w klasycznym rozumieniu tego słowa, to nie staruszka z laską, ale kobieta wciąż atrakcyjna, często aktywna zawodowo i zaangażowana w różne sfery życia społecznego. Prawie jak matka (Kołodziej 2011: 34-35).

Obecność osób starszych we współczesnych rodzinach nabiera szczególnego znaczenia, zwłaszcza gdy dziadkowie pomagają rodzicom w wychowaniu ich dzieci. Dziadkowie stanowią nieocenione wsparcie dla rodziców, tym bardziej, że są opiekunami, którym można w pełni zaufać bez obaw o bezpieczeństwo dzieci (Appelt 2007: 89-90). Charakter zaangażowania starszych osób w opiekę nad dziećmi uzależniony jest przede wszystkim od wieku babć i dziadków. Im młodsze są to osoby, tym lepsze i żywsze mają relacje z wnukami. Im są starsze, tym częściej opieka nad wnukami przybiera postać wsparcia finansowego. Zdolność osób starszych do zaangażowania się w relację z wnukami zależy też od wielu innych czynników, między innymi: od sprawności fizycznej i psychicznej, sposobu funkcjonowania i miejsca osób starszych w strukturze rodziny, wymiaru czasu spędzanego z wnukami, form aktywności i zaangażowania (Bee 2004: 512-514; Turner i Helms 1999: 506).

Interesujące wydaje się: w jak w jakim stopniu współcześni dziadkowie zaangażowani są w rolę dziadków oraz w relację tworzoną z wnukami, innymi słowy: jaki styl pełnienia roli babci i dziadka prezentują oraz czy ma to znaczenie dla budowania ich dobrostanu?

2. ROLA BABCI I DZIADKA – ZAANGAŻOWANIE W RELACJĘ Z WNUKAMI

Z prowadzonych stosunkowo niedawno badań wynika, że pomiędzy dziadkami a wnukami wytwarza się szczególnie związek emocjonalny (Braun-Gałkowska 2006: 192). Jest to tym bardziej ciekawe, że współcześni dziadkowie stoją w obliczu znaczących przemian kulturowych. Dawniej dziadkowie przekazywali wnukom wiedzę, dzielili się życiowym doświadczeniem, uczyli kultywowania tradycyjnych wartości. Dziś natomiast w coraz mniejszym stopniu imponują swoim wnukom, którzy mają alternatywny, niejednokrotnie atrakcyjniejszy, dostęp do wiedzy, do bohaterów czy autorytetów poprzez nowoczesne środki przekazu: telewizję, Internet. W dzisiejszych dniach nierzadko wnukowie stają się nauczycielami dla swoich dziadków, np. w obsłudze telefonów komórkowych, komputera itp. (Brzezińska i Janiszewska-Rain, 2006; Staś-Romanowska 2014: 332).

Wątpliwości związane z istotnością roli dziadków w życiu wnuków budzi doświadczana przez nas przemiana kulturowa, opisana przez Margaret Mead (2000), a dotycząca przejścia od kultury postfiguratywnej (w której starsi ludzie wyznaczyli kierunek życia młodym, byli nośnikami tradycji, wartości) do kultury prefiguratywnej (w której na pierwszy plan wysuwa się pokolenie najmłodsze). Ponieważ współcześnie zmiany zachodzą niezwykle szybko, wciąż trzeba wykształcać sposoby radzenia sobie z nowo pojawiającymi się problemami. Niewątpliwie dominuje nastawienie na przyszłość i odrzucenie tradycji (Brzezińska i Janiszewska-Rain 2005). Zatraca się też rola autorytetu, gdyż to zachowania młodych stają się wzorem dla starszych. Nie może się to jednak przyczynić do myślenia, iż młodych ludzi należy pozostawić samym sobie, ponieważ oni wciąż potrzebują troski i opieki. Swoją charakter musi jedynie zmienić forma oddziaływania starszych pokoleń na młodsze (Brzezińska, Janiszewska-Rain 2005). Dziadkowie mogą pomóc wnukom osiągnąć tożsamość poprzez na przykład wskazanie na korzenie rodziny, wartości cenione przez daną rodzinę, zbiór zasad i norm, które w danej rodzinie obowiązują. Takie oddziaływania mogą dać wnukom poczucie stałości i bezpieczeństwa bardzo potrzebne w dzisiejszym, permanentnie zmieniającym się świecie. Co więcej, dziadkowie mogą podzielić się tzw. mądrością życiową, wynikającą z zintegrowania doświadczeń życiowych; z pogodzenia się z tym, kim się jest i co się osiągnęło; ze zrozumienia, że są rzeczy nieprzewidywalne, na które nie mamy wpływu, które są nieuchronne (Kołodziej 2011: 39-42). Za sprawą dziadków, dzięki ich mądrości i bagażowi życiowych doświadczeń, wnukowie uczą się patrzeć na wiele życiowych wyzwań z innej perspektywy, odróżniać sprawy wartościowe od pozornych. Dziadkowie stanowią dla wnuków „punkt oparcia”, są kimś, kto nie tylko doradza, ale potrafi również wysłuchać (Appelt 2007: 91). Potwierdzają to również badania CBOS (2012) dotyczące znaczenia dziadków, w których blisko trzy czwarte ankietowanych (72%) stwierdziła, iż zawdzięcza coś swoim babciom lub dziadkom (CBOS, 2012).

Więź między dziadkami i wnukami jest jednak specyficzna: nie zawiera elementów dyscypliny, ponadto dziadkowie często są bardziej wyrozumiali i cierpliwi niż rodzice, chętniej wybaczą błędy. Szybciej i z większą łatwością akceptują wady czy niepowodzenia własnych wnuków niż własnych dzieci. Można powiedzieć, że scenariusz roli babci i dziadka jest bardzo elastyczny, a także podatny na wpływ kulturowe. Dziadkowie wolni są od odpowiedzialności, jaką za dzieci ponoszą rodzice. Nie muszą stawiać wymagań, egzekwować zasad i obowiązków. Mogą w dużo większym stopniu niż rodzice spełniać zachcianki swoich wnuków, ich marzenia, tracić czas na wspólne szaleństwa (Appelt 2007: 90; Bee 2004: 512-514).

3. STYLE PEŁNIENIA ROLI BABCI I DZIADKA

Andrew Cherlin i Frank Furstenberg (1986, za: Bee 2004: 512-514) przeprowadzili rozmowy z liczną grupą dziadków i na ich podstawie zbudowali ciekawą klasyfikację, wyróżniając trzy podstawowe style w sposobie pełnienia roli babci i dziadka. Są to:

- związek zdystansowany (29% badanej grupy) – tworzący go dziadkowie określani jako „mało znani, dalecy krewni” widują wnuki stosunkowo rzad-

ko i mają niewielki bezpośredni wpływ na ich życie. Często znaczenie ma fizyczna odległość miejsc zamieszkania dziadków od wnuków, lecz styl ten dotyczy również dziadków mieszkający blisko, ale odizolowanych od wnuków emocjonalnie.

- związek towarzyski (55% badanej grupy) – dziadkowie ci nazywani „mądrzy towarzysze” tworzą ciepłe, życzliwe relacje z wnukami. Widują wnuki dość często, ale też cieszą się, że nie mają już związanych z nimi codziennych obowiązków.
- związek zaangażowany (16% badanej grupy) ten najmniej powszechny styl dotyczy dziadków tzw. „troskliwych opiekunów”, którzy są aktywnie zaangażowani w wychowywanie dzieci. Niektórzy z nich żyją w trójpokoleniowych gospodarstwach domowych, niektórzy pełnią – można by powiedzieć – pełnoetatową opiekę nad wnukami. Zdarza się również występowanie związku zaangażowanego, gdy dziadkowie nie mają codziennych obowiązków związanych z wnukami, a mimo to tworzą niezwykle bliskie więzi. (Bee 2004, s. 512-514).

Karolina Appelt (2007) powyższe style łączy z Eriksonowskim konfliktem generacja *vs.* stagnacja, twierdząc, że wprawdzie w byciu babcią i dziadkiem na pierwszy plan wysuwa się potrzeba opiekowania się wnukami, ale dla pełnego rozwoju, a tym samym zachowania dobrostanu ważne jest utrzymanie dynamicznej równowagi pomiędzy dawaniem z siebie i dbaniem o siebie (Appelt 2007: 82).

4. DOBROSTAN DZIADKÓW

Podsumowując wyniki badań dotyczących dobrostanu osób starszych, Staś-Romanowska (2014) formułuje kilka ostrożnych wniosków: osoby starsze, pytane wprost o zadowolenie z życia, na ogół deklarują stosunkowo wysoki jego poziom (Brzezińska 2000, Bill 2006, Matejczuk 2007, za: Staś-Romanowska 2014: 344). Jako źródło poczucia wysokiego poziomu zadowolenia z życia najczęściej wskazują dobre relacje z ludźmi, a następnie poczucie sensu życia, rozumiane jako bycie potrzebnym, użytecznym. Podkreślają, że znaczenie dla poczucia dobrej jakości życia mają w większym stopniu kontakty z przyjaciółmi niż relacje z rodziną (Halicki 2008, za: Staś-Romanowska 2014: 344). Liczba kontaktów z własnymi dziećmi nie jest w sposób istotny skorelowana z poziomem zadowolenia ludzi starszych, często dzieci są wskazywane jako źródło trosk i zmartwień (Frąckowiak 2006, za: Staś-Romanowska 2014: 334).

Osoby starsze w związku z przejściem na emeryturę i pogorszeniem stanu zdrowia często doświadczają ograniczenia kontaktów i ról społecznych, co z kolei sprawia, iż więzi z najbliższymi, z rodziną, mają szczególne znaczenie (Szatur-Jaworska 2000, za: Steuden 2011: 126). Wprawdzie im więcej osoba starsza ma przyjaciół, tym mniejsze znaczenie mają dla niej kontakty z rodziną. Jeżeli natomiast „straciła” wiele ról społecznych, tym bardziej staje się emocjonalnie zależna od rodziny i tym bardziej rodzina staje się dla niej ważna (Steuden 2011: 126).

Rezultaty wielu badań pokazują, że brak związków społecznych, a w tym też rodzinnych, jest główną przyczyną problemów związanych ze zdrowiem

psychicznym jednostek (Rostowski 1990, za: Bragiel, Kawula 2004). Najczęściej opisywanym skutkiem braku więzi społecznych i rodzinnych jest poczucie osamotnienia, które obniża zdolność do efektywnego działania, powoduje liczne zaburzenia emocjonalne i przeżywanie rozmaitych trudności w życiu (Bragiel, Kawula 2004). Z kolei pozytywne relacje z innymi ludźmi są ważne dla powodzenia życiowego osób starszych, ponieważ pełnią rolę ochronną, a ochronna rola bliskich więzi jest szczególnie ważna dla dobrostanu osób starszych (Studen 2011: 130).

Badania prowadzone przez wielu autorów potwierdziły znaczenie rodziny w życiu osób starszych, ale wskazały też, iż dokonują się w tym obszarze zmiany prowadzące do większej niezależności i separacji pokoleń (Braun-Gałkowska 2006, Cozolino 2009, Lazarus i Lazarus 2006, za: Studen 2011: 127). Unaocznia się to na przykład w tym, iż preferowaną formą kontaktów osób starszych z rodziną, z dziećmi, z wnukami jest „intymność na dystans” lub inaczej „intymność na odległość”, która oznacza potrzebę oddzielnego zamieszkania, z równoczesną potrzebą pozostawania w bliskich relacjach i kontaktach (Studen 2011: 127). Zgodnie z innymi doniesieniami istotne dla jakości życia osób starszych jest poczucie bezpieczeństwa, zamieszkiwanie we własnych rodzinach i bliskie kontakty, serdeczne kontakty z bliskimi (Stas-Romanowska 2014: 334).

Powtarzające się wyniki badań mówią o tym, że jakość związku z wnuczętami ma niewielki wpływ na zadowolenie z życia (Bee 2004: 514). Niewątpliwie rola dziadka i babci daje sporo radości i satysfakcji, jednakże dziadkowie, którzy widują wnuki częściej, wcale nie uważają się za szczęśliwszych od tych, którzy widzą je rzadziej (Palmore 1981, za: Bee 2004: 514). Z badań prowadzonych przez Robertson (1977, za: Studen 2011: 128), wynika, że 80% dziadków jest zadowolona z pełnionej roli, a ponad 37% uważa, że rola babci/dziadka jest dla nich ważniejsza niż własne rodzicielstwo. Można zatem stwierdzić, że podejmowanie roli babci i dziadka ma zazwyczaj pozytywny wymiar w życiu dorosłych w średnim i starszym wieku.

5. CEL BADAŃ I PYTANIA BADAWCZE

Celem artykułu jest prezentacja wyników badań dotyczących: stylów pełnienia roli babci i dziadka oraz znaczenia wnuków w budowaniu dobrostanu dziadków. W prowadzonych badaniach dobrostan ujmowany jest w kategoriach celu i sensu, z kolei inspiracją do zbadania stylów pełnienia roli babci i dziadka stała się koncepcja A. Cherlina i F. Furstenberga, zgodnie z którą związek między dziadkami i wnukami może mieć charakter zdystansowany, towarzyski lub zaangażowany.

Aby zrealizować cele badawcze, postawiono następujące pytania badawcze mające charakter eksploracyjny:

1. Czym charakteryzują się osoby prezentujące określone style pełnienia roli babci i dziadka wyróżnione przez A. Cherlina i F. Furstenberga, innymi słowy: jacy dziadkowie tworzą z wnukami związek zdystansowany, jacy zaangażowany, a jacy towarzyski?

2. Który z wyróżnionych stylów pełnienia roli babci i dziadka wiąże się z postrzeganiem relacji z wnukami jako znaczących w budowaniu dobrostanu (rozumianego w kategoriach celu i sensu)?

6. GRUPY BADANE I METODY BADAWCZE

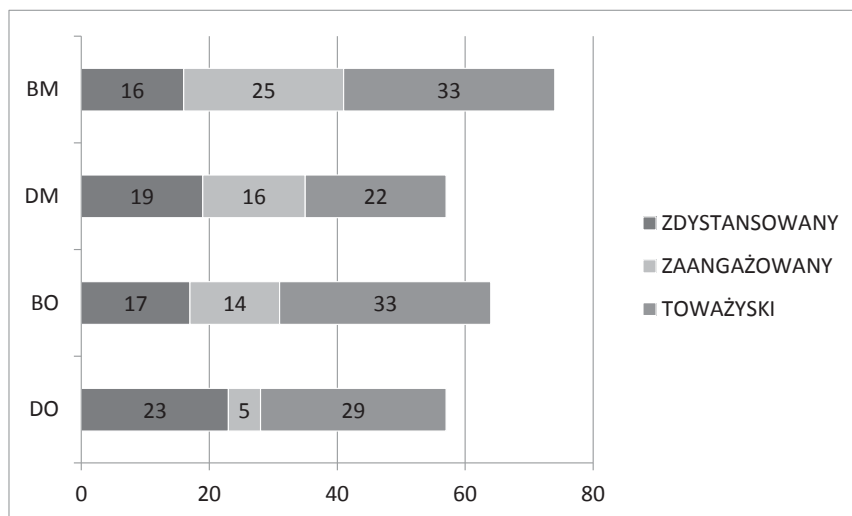
Badania miały charakter indywidualny, anonimowy. Obejmowały grupę rodziców, którzy wypełniali ankietę dotyczącą: zaangażowania w rolę dziadków ich rodziców i teściów, stylów pełnienia roli dziadka i babci oraz znaczenia wnuków w budowaniu dobrostanu dziadków rozumianego w kategoriach sensu i celu.

W badaniach wzięło udział 85 osób. Średni wiek osób badanych wyniósł 36 lat ($M=36,15$; $SD=4,97$). Badana grupa składała się z 66 kobiet (77,6%) i 16 mężczyzn (18,8%), u 3 osób odnotowano systemowe braki danych w tym aspekcie. Znacząca większość badanych rodziców pozostawała w związkach formalnych (80%), pojedyncze osoby w związkach nieformalnych (5,9%). 55,4% osób badanych posiadało jedno dziecko, 36,1% dwójkę dzieci, a jedynie 8,4% trójkę dzieci, 6 osób (7,1%) byli to rodzice samotnie wychowujący dzieci.

7. WYNIKI BADAŃ

7.1 STYLE PEŁNIENIA ROLI BABCI I DZIADKA

Analiza zestawienia procentowego przedstawionego na rycinie 1 pozwala stwierdzić, jaki procent dziadków reprezentuje określone style pełnienia roli babci i dziadka (zdystansowany, zaangażowany, towarzyski) wyróżnione przez A. Cherlina i F. Furstenberga.



Rycina 1. Zestawienie procentowe stylów pełnienia roli babci i dziadka

* BM – babcia ze strony matki; DM – dziadek ze strony matki; BO – babcia ze strony ojca; DO – dziadek ze strony ojca

Widoczne, jest, że babcie ze strony mamy częściej tworzą z wnukami związek zaangażowany, a rzadziej związek zdystansowany w porównaniu zarówno z dziadkami ($\chi^2=53,693$, $df=4$, $p=0,0000$), jak i z babciami ze strony taty ($\chi^2=16,039$, $df=4$, $p=0,003$). Różnice te są istotne statystycznie. Nie są natomiast istotne różnice w tworzeniu związku o charakterze towarzyskim przez babcie i dziadków z dwóch stron. Można z kolei dostrzec różnice międzypłciowe związane z tworzeniem związku zdystansowanego z wnukami. Styl ten częściej tworzony jest przez dziadków niż przez babcie ($\chi^2=14,713$, $df=6$, $p=0,023$).

Okazuje się, że określony styl pełnienia roli babci i dziadka nie jest związany z wiekiem, nie wiąże się również z podejmowaniem pracy zawodowej vs. przebywaniem na emeryturze czy rencie. Można natomiast zauważyć ciekawą zależność statystyczną dotyczącą jedynie babć ze strony mamy: babcie pracujące zawodowo tworzą z wnukami częściej związek towarzyski, bardzo rzadko zaś związek zaangażowany, z kolei związek zaangażowany z wnukami tworzą głównie babcie przebywające na emeryturze ($\chi^2=19,716$, $df=8$, $p=0,01$). Podobna zależność widoczna jest u babć ze strony ojców, ale ma ona jedynie charakter tendencji. Na uwagę zasługuje też fakt, że większa grupa babć ze strony ojców ($N=20$) w porównaniu do babć ze strony mam ($N=8$), pomimo przybywania na emeryturze, tworzy z wnukami związki towarzyskie.

Interesujące wydaje się, czym charakteryzuje się każdy ze stylów: z jaką częstotliwością spotkań w wnukami się wiąże, z jakim stopniem pomocy podejmowanej wobec wnuków oraz z jaką ilością form aktywności z wnukami?

Wyniki prowadzonych badań pokazują, że reprezentowanie stylu zaangażowanego w pełnieniu roli babci i dziadka wiąże się z codziennymi kontaktami z wnukami lub z kontaktami kilka razy w tygodniu. W sporadycznych przypadkach są to kontakty rzadsze: kilka razy w miesiącu. 60% babć i dziadków ze strony mam i 40% babć i dziadków ze strony ojców reprezentujących styl zaangażowany widuje wnuki codziennie. Około 40% wszystkich babć i dziadków reprezentujących styl zaangażowany (bez istotnych różnic między sobą) widuje wnuki kilka razy w tygodniu.

Z kolei dziadkowie i babcie tworzący styl towarzyski spotkają się z wnukami najczęściej kilka razy w tygodniu (ok. 30% reprezentantów stylu towarzyskiego) lub kilka razy w miesiącu (ok. 50% reprezentantów). Codzienny kontakt z wnukami dziadków reprezentujących towarzyski styl dotyczy jedynie babć ze strony mam (9%) i dziadków ze strony mam (5%), z kolei kontakt kilka razy w roku w przypadku stylu towarzyskiego dotyczy tylko babć i dziadków ze strony ojców (3% babć i 4% dziadków).

Najbardziej zróżnicowany pod względem częstości kontaktów z wnukami jest styl zdystansowany, ale jedynie u dziadków z obu stron. Analiza danych pozwala stwierdzić, że dziadkowie o stylu zdystansowanym spotykają się z wnukami zarówno kilka razy w tygodniu, jak i tylko podczas świąt i wakacji. Są w tej grupie także tacy, którzy nie utrzymują kontaktów z wnukami w ogóle. Jednak

największa grupa dziadków o stylu zdystansowanym widuje się z wnukami kilka razy w miesiącu i kilka razy w roku.

Babcie tworzące styl zdystansowany spotykają się z wnukami kilka razy w miesiącu (25% babć ze strony ojców i 37,5% babć ze strony mam) i kilka razy w roku (43,8% babć ze strony ojców i 50% babć ze strony mam). Dużo mniejsza grupa babć reprezentujących styl zdystansowany spotyka się z wnukami tylko w święta i wakacje: 15% babć ze strony ojców i 18,8% babć ze strony mam.

Różnice dotyczą też ilości podejmowanych przez dziadków aktywności z wnukami. Babcie i dziadkowie reprezentujący styl zdystansowany w dużej części nie podejmują żadnej aktywności z wnukami albo podejmują kilka (1-3) różnych aktywności. Reprezentanci stylu towarzyskiego najczęściej podejmują 2-5 aktywności z wnukami. Z kolei dziadkowie tworzący styl zaangażowany podejmują najwięcej, bo średnio 5-9 aktywności z wnukami.

Istnieją istotne statystycznie różnice w ocenie stopnia pomocy udzielanej przez dziadków w obszarze opieki nad wnukami pomiędzy babciami i dziadkami reprezentującymi określone style pełnienia roli babci i dziadka. Najbardziej pomocni okazali się reprezentanci stylu zaangażowanego, nieco mniej pomocni reprezentanci stylu towarzyskiego i najmniej pomocni reprezentanci stylu zdystansowanego. Różnice pomiędzy stylem zaangażowanym i zdystansowanym oraz zaangażowanym i towarzyskim zarówno u babć, jak i u dziadków są istotne na poziomie $p < 0,0001$, z kolei między stylem towarzyskim a zdystansowanym na poziomie $p < 0,05$ (jedynie u babć ze strony mamy różnica pomiędzy stylem towarzyskim a zdystansowanym wynosi $p < 0,0001$). Wyniki testów porównań międzygrupowych wyglądają następująco: babcie ze strony mamy $F=31,879$, $df=72$; dziadkowie ze strony mamy: $F=15,231$, $df=55$; babcie ze strony taty $F=24,313$, $df=68$; dziadkowie ze strony taty: $F=20,280$, $df=50$. Wszystkie testy są istotne na poziomie $p < 0,0001$.

Styl zaangażowany dziadków w relacji z wnukami w porównaniu zwłaszcza ze stylem zdystansowanym, ale i z towarzyskim niewątpliwie przynosi korzyści rodzicom, doświadczającym więcej pomocy ze strony dziadków w obszarze opieki nad wnukami. Z pewnością przynosi korzyści również samym wnukom. Kwestią do rozwiązania pozostaje, czy określony styl pełnienia roli dziadka i babci ma znaczenie dla budowania dobrostanu dziadków rozumianego w kategoriach sensu i celu.

7.2 STYLE PEŁNIENIA ROLI BABCI I DZIADKA I DOBROSTAN DZIADKÓW

Określone style pełnienia roli babci i dziadka okazały się mieć związek z pojmowaniem wnuków jako ważnych w budowaniu dobrostanu dziadków, z postrzeganiem wnuków, relacji z nimi oraz opieki nad nimi jako sensu, celu, ważnej wartości w życiu. Co znamienne, przekonania określające znaczenie wnuków w budowaniu dobrostanu dziadków, ich poczucia sensu i celu okazały się być istotne tylko w przypadku babć.

Dla babć ze strony mam wnukowie stanowią ważny element życia w większym stopniu w przypadku, gdy babcie mają zaangażowaną relację z wnukami w porównaniu z babciami mającymi relację zdystansowaną (różnica jest istotna na poziomie $p < 0,01$) czy towarzyską (różnica jest istotna na poziomie $p < 0,027$) ($F=6,111$, $df=69$, $p=0,004$). Z kolei bliskie relacje z wnukami wzbogacają życie babć w większym stopniu w przypadku, gdy babcie mają zaangażowaną relację z wnukami w porównaniu z babciami mającymi relację zdystansowaną (różnica jest istotna na poziomie $p < 0,005$) ($F=5,785$, $df=70$, $p=0,005$).

W przypadku babć ze strony ojców różnicujący okazał się tylko jeden z aspektów analizowanego dobrostanu dziadków: zaangażowanie w opiekę nad wnukami stanowi cel życia dziadków. Przekonanie to okazało się trafniejsze w przypadku babć, które mają zaangażowaną relację z wnukami w porównaniu z babciami mającymi relację zdystansowaną (różnica jest istotna na poziomie $p < 0,046$) ($F=3,246$, $df=63$, $p=0,046$).

8. INTERPRETACJA WYNIKÓW BADAŃ

Według Cherlina i Furstenberga (1986, za: Bee 2004: 512-514) zaangażowanie dziadków wiąże się ze stylami pełnienia roli babci i dziadka. W prowadzonych przez twórców klasyfikacji stylów pełnienia roli babci i dziadka badaniach okazało się, że określone style związane są z wiekiem dziadków. Do kategorii towarzyskiej kwalifikowali się częściej: babcie oraz młodzi dziadkowie obu płci. Za to dziadkowie po sześćdziesiątym roku życia częściej stwarzali związki zdystansowane, być może z racji braku tak dobrego zdrowia czy kondycji fizycznej niezbędnej, by utrzymać wymagany przy przebywaniu z dziećmi wysoki poziom aktywności. (Bee 2004: 514) Wynik ten nie znalazł potwierdzenia w prowadzonych badaniach: nie udało się potwierdzić związku między wiekiem dziadków a stylami pełnienia roli babci i dziadka.

Istotne okazały się jednak różnice w rodzajach stylów pełnienia roli babci i dziadka w zależności od płci dziadków i rodziny pochodzenia. Babcie ze strony mamy częściej tworzą z wnukami związek zaangażowany, a rzadziej związek zdystansowany w porównaniu zarówno z dziadkami, jak i z babciami ze strony taty. Nie ma kolei żadnych różnic w przypadku związków o charakterze towarzyskim tworzonych przez babcie i dziadków z obu stron. Można natomiast dostrzec różnice międzypłciowe związane z tworzeniem związku zdystansowanego z wnukami. Styl ten częściej tworzony jest przez dziadków niż przez babcie.

Również inni badacze podają, iż czynnikiem modyfikującym zaangażowanie dziadków jest ich płeć: bardziej prawdopodobne jest, że w relację z wnukiem zaangażowana będzie babcia niż dziadek. (Hank, Buber 2009 za: Napora 2015: 85). Częstszy kontakt babć z wnukami można wyjaśnić faktem, iż kobiety pełnią zwykle role scalające rodzinę, zapewniając emocjonalne warunki egzystencji, pozwalające funkcjonować rodzinie jako całości (za: Appelt 2007: 84). Szczególne znaczenie roli babci dla kobiety może wynikać z tradycyjnie dominującej roli kobiet w wychowaniu dziecka. Wprawdzie mężczyźni zazwyczaj zadowoleni są

z roli dziadka, ale to babcie od samego początku przyjmują bardziej aktywną rolę (Leslie 1982, za: Turner i Helms 1999: 506; Napora 2015: 85).

W prowadzonych badaniach zaobserwowano ciekawą zależność statystyczną dotyczącą jedynie babć ze strony mamy. Te z babć, które pracują zawodowo tworzą z wnukami częściej związek towarzyski, bardzo rzadko zaś związek zaangażowany. Z kolei związek zaangażowany z wnukami tworzą głównie babcie przebywające na emeryturze. Jeżeli chodzi natomiast o przebywające na emeryturze babcie ze strony ojców – w porównaniu do babć ze strony mam także będących emeryturze – można powiedzieć, że duża grupa z nich tworzy z wnukami związki towarzyskie, a nie zaangażowane. Może to wynikać ze zmian społeczno-kulturowych. Przesuwający się okres przejścia na emeryturę, lepsza kondycja fizyczna oraz pojawiające się możliwości społeczne powodują, że osoby starsze dłużej pozostają aktywne zawodowo czy społecznie (Turner i Helms 1999: 506). Część z nich nie zawsze ma czas i chęci na wsparcie własnych dzieci w wychowaniu ich potomstwa. Mogą oni nie godzić się ze stereotypowymi przekonaniem społecznymi, zgodnie z którymi istnieje konieczność zaangażowania się dziadków w wychowanie wnuków. Realnym kompromisem jest wówczas związek towarzyski. Przejście na emeryturę pozwala wprawdzie na większe zaangażowanie się w wychowywanie wnuków, ale w prowadzonych badaniach widoczne jest to tylko u babć ze strony mamy. Być może wiąże się to z generalnie większym zaangażowaniem występującym po żeńskiej linii rodziny oraz z pośredniczącą rolą, jaką odgrywają matki, wpływając na częstotliwość i jakość kontaktów pomiędzy swoimi rodzicami i swoimi dziećmi (Hodgson 1992, Timonen et al. 2009, Hank, Buber 2009, za: Napora 2015: 85,91).

Określone style pełnienia roli babci i dziadka różnią się też pod względem częstości kontaktów z wnukami oraz ilości różnych aktywności podejmowanych z wnukami. Reprezentowanie stylu zaangażowanego w pełnieniu roli babci i dziadka wiąże się z codziennymi kontaktami z wnukami lub z kontaktami kilka razy w tygodniu. Styl towarzyski wiąże się ze spotkaniem z wnukami najczęściej kilka razy w tygodniu lub kilka razy w miesiącu. Co ciekawe, codzienny kontakt z wnukami w przypadku stylu towarzyskiego dotyczy jedynie dziadków ze strony mamy, natomiast kontakt kilka razy w roku w przypadku tego stylu dotyczy tylko babć i dziadków ze strony ojców. Styl zdystansowany jest najbardziej zróżnicowany pod względem częstości spotkań z wnukami, ale dotyczy to głównie dziadków. Dziadkowie ci spotykają się od kilku razy w tygodniu do kilku razy w roku lub nie utrzymują kontaktu w ogóle. Babcie tworzące styl zdystansowany spotykają się z wnukami kilka razy w miesiącu lub kilka razy w roku. Styl zdystansowany wiąże się z brakiem aktywności lub kilkoma aktywnościami podejmowanymi wobec wnuków, z kolei styl zaangażowany wiąże się z największą liczbą takich aktywności. Badani rodzice stwierdzili, że babcie i dziadkowie tworzący zaangażowany styl pełnienia roli babci i dziadka są bardzo pomocni w obszarze opieki nad wnukami. Nieco mniej pomocni okazali się reprezentanci stylu towarzyskiego i najmniej pomocni reprezentanci stylu zdystansowanego.

Style pełnienia roli babci i dziadka okazały się też mieć związek z pojmowaniem wnuków jako ważnych w budowaniu dobrostanu, poczucia sensu i celu, ale jedynie

w przypadku babć. Przekonania, że wnukowie stanowią ważny element życia, że bliskie relacje z wnukami wzbogacają życie dziadków oraz że zaangażowanie w opiekę nad wnukami stanowi cel życia dziadków okazały się ważniejsze dla babć tworzących styl zaangażowany w porównaniu z babciami tworzącymi styl zdystansowany. Wiele innych badań wskazuje na większe zadowolenie babć z posiadania wnuków oraz na czerpanie większej satysfakcji z kontaktów z wnukami czy udziału w sprawowaniu opieki nad nimi w porównaniu do dziadków (Appelt 2007: 84-85). Być może jest to wynik zinternalizowania przez babcie silnego przekazu kulturowego, zgodnie z którym do zadań żeńskiej linii rodu należy troska o ognisko domowe, a do zadań kobiet pełnienie roli orędowniczek kontaktów społecznych czy rodzinnych (Appelt 2007: 84-85).

9. DYSKUSJA I OGRANICZENIA PROWADZONYCH BADAŃ

Zjawisko starzenia się ludności prowadzi do kształtowania się społeczeństw złożonych z coraz większej liczby ludzi w okresie późnej dorosłości. Niewątpliwie w tej sytuacji duże znaczenie ma prowadzenie badań, które dotyczą współpracy międzypokoleniowej podejmowanej w rodzinie oraz relacji międzypokoleniowych m.in. pomiędzy dziadkami i wnukami. Ważne jest również, aby dokładnie zbadać czynniki, które są pomocne w utrzymaniu pozytywnej i silnej więzi dziadkowie-wnukowie.

W literaturze psychologicznej i socjologicznej pojawia się wiele refleksji na temat przemian społeczno-kulturowych, zmian struktury rodzin, ograniczenia roli dziadków w rodzinie czy konieczności przededefiniowania roli babci i dziadka. Prowadzone badania wskazują jednak na duże znaczenie dziadków w życiu rodziców i wnuków. Większość z nich tworzy z wnukami związek bądź towarzyski, bądź zaangażowany. Babcie i dziadkowie mający zaangażowaną relację z wnukami częściej się z nimi kontaktują i podejmują wspólnie więcej aktywności. Z perspektywy rodziców okazali się też najbardziej pomocni w opiece nad wnukami. Tworzenie związku zaangażowanego z wnukami przyczynia się też do pojmowania relacji z wnukami jako istotnej dla budowania dobrostanu: poczucia sensu i celu życia. Nie dotyczy to jednakże dziadków. Dodatkowej weryfikacji wymaga zatem, czy dziadkowie, zwłaszcza ci zaangażowani, rzeczywiście nie postrzegają relacji z wnukami jako ważnej dla poczucia sensu i celu życia. Wydaje się, że rola dziadków, a zwłaszcza dziadków ze strony taty, pozostaje wciąż niedookreślona. Skoncentrowane się tylko na dziadkach mogłoby stanowić przedmiot ciekawych badań.

Zgodnie z tym, co pisze Karolina Appelt (2007) jedynie tworzenie przez dziadków związku towarzyskiego daje szansę na równowagę pomiędzy troską o wnuków a troską o siebie, a tym samym na zachowanie dobrostanu. W przypadku zdystansowania dominuje koncentracja dziadków na sobie, co wiąże się z zagrożeniem poczuciem samotności, z brakiem wsparcia ze strony własnych dzieci oraz wnuków w przyszłości. Z kolei w przypadku stylu zaangażowanego dominuje troska o innych, co może przyczyniać się do mniejszej dbałości o siebie, swoje zdrowie czy zainteresowania lub kontakty pozarodzinne (Appelt 2007: 85-87). Wniosek ten jest szczególnie ważny w przypadku babć tworzących w wnukami

relację o stylu zaangażowanym, dla których wnukowie stanowią ważny element życia, bliskie relacje z nimi wzbogacają życie, a opieka nad nimi stanowi sens życia. Niewątpliwie konieczne jest zweryfikowanie, w jakim stopniu badane osoby – oprócz pełnienia opiekuńczej roli w stosunku do wnuków – są w stanie zatroszczyć się o siebie i swoje potrzeby. Jest to szczególnie ważne w obliczu doniesień z badań zagranicznych, zgodnie z którymi dziadkowie zaangażowani w wychowanie wnuków i opiekę nad nimi na co dzień mogą ponosić koszty psychologiczne, doświadczać obniżenia poczucia zadowolenia z życia czy pogorszenia stanu zdrowia (Hayslip i Kaminski 2005: 262–269; Hughes et al. 2007: 108–119).

Należy również nadmienić, że konstruując wniosek, zgodnie z którym dla babć o stylu zaangażowanym wnukowie mają większe znaczenie w budowaniu dobrostanu (sensu i celu życia), autorki miały na uwadze, iż w prowadzonych badaniach dobrostan jest rozumiany dość wąsko. Wprawdzie źródłem wysokiego poziomu zadowolenia z życia u osób starszych oraz poczucia sensu życia jest bycie potrzebnym, użytecznym. Ciekawe wydaje się jednakże, jak wyglądają inne komponenty dobrostanu u reprezentantów określonych stylów pełnienia roli babci/dziadka.

Pewnym ograniczeniem prowadzonych badań jest sama grupa badana, którą stanowili rodzice. Wyniki badań mówią nam zatem o roli i zaangażowaniu dziadków w percepcji rodziców. Celem kolejnego etapu prowadzonych przez autorki badań jest zweryfikowanie, jak babcie i dziadkowie postrzegają swoje zaangażowanie w rolę babci i dziadka oraz czy uznają oni relację z wnukami za ważną w budowaniu dobrostanu.

10. LITERATURA:

1. Appelt K., Współcześni dziadkowie i ich znaczenie dla rozwoju wnuków, w: Szanse i zagrożenia rozwoju w okresie późnej dorosłości, red. A. Brzezińska, K. Ober-Łopatka, R. Stec, K. Ziółkowska, Poznań 2007.
2. Bee H., Psychologia rozwoju człowieka, Poznań 2004.
3. Brągiel J., Kawula S., Więzi społeczne w rodzinie, w: Pedagogika rodziny: obszary i panorama problematyki, S. Kawula, J. Brągiel, A.W. Janke, Toruń 2004.
4. Braun-Gałkowska M., Nowe role społeczne ludzi starszych, w: Starzenie się a satysfakcja z życia, red. S. Steuden, M. Marczuk, Lublin 2006.
5. Brzezińska A., Janiszewska-Rain J., W poszukiwaniu złotego środka. Rozmowy o rozwoju człowieka, Kraków 2005.
6. Hayslip Jr. B, Kaminski P. L., Grandparents Raising Their Grandchildren: A Review of the Literature and Suggestion for Practice, „The Gerontologist” vol. 45, no. 2, 2005, pp. 262–269.
7. Hughes M. E., Waite L. J., LaPierre T. A., Luo Y., All in the Family: The Impact of Caring for
8. Grandchildren on Grandparents’ Health, „Journal of Gerontology: Social Science” vol. 62B, no. 2, 2007, pp. 108–119.
9. Kołodziej A., Wpływ międzypokoleniowych relacji na charakter i jakość więzi rodzinnych, w: Z rodziną nie tylko na fotografii, red. M. Gwóźdź, A. Maliszewska, Katowice 2011.
10. Mead M., Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego, Warszawa 2000.
11. Napora E., Parentyfikacja dziadków warunkiem bezkonfliktowości w rodzinach o różnej strukturze, w: Prace Psychologiczne LXIII: Sytuacje konfliktu społecz-

- znego. Przyczyny – Sposoby rozwiązywania – Skutki, red. D. Borecka-Biernat, Wrocław 2015.
12. Rola dziadków w naszym życiu, raport CBOS, źródło: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_008_12.PDF; dostęp: 15.06.2015r.
 13. Steuden S., Psychologia starzenia się i starości, Warszawa 2011.
 14. Staś-Romanowska M., Późna dorosłość, w: Psychologia rozwoju człowieka, red. J. Trempała, Warszawa 2014.
 15. Szlendak T., Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie, Warszawa 2010.
 16. Turner J. S, Helms D. B., Rozwój człowieka, Warszawa 1999.



Agnieszka Skorupa

Zakład Psychologii Ogólnej Instytutu Psychologii Uniwersytetu
Śląskiego w Katowicach
E-mail: agnieszka.skorupa@us.edu.pl

Anna Bogacz

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
E-mail: a_bogacz@interia.pl

Aktywność turystyczna w późnej
dorosłości i starości. Motywacja,
postawy i dobrostan psychiczny /
*The touristic activity of seniors. Motivation,
attitudes and psychological well-being*

Abstract

Amount of the elderly citizens is increasing rapidly. Simultaneously their habits and life possibilities are changing, many of them are getting involved into tourism (e.g. Ahn & Janke 2011; Liechty & Genoe 2013; Patterson 2007; Smith & MacKay 2013). With the phenomena of the touristic activity of seniors, many scientific analysis of the topic have occurred. Despite that this field seems to be strongly related with the psychology of human behaviour, most of researches is concentrated on marketing analyses aiming at enhancing tourism consumption (Albayrak, Caber & Bideci 2014; Williams, Rattray & Grimes 2006; Śniadek 2007).

In our article we do the revive of the researches on touristic activity of seniors. We try to identify kinds of touristic activities into which elderly are involved, as well as, we analyse benefits which come for seniors from tourism. Moreover, we are paying attention to different types of researches concentrated on elderly tourism, their limits and further directions.

Keywords: touristic activity; touristic motivation; seniors; elderly in Poland, leisure, active aging

1. WSTĘP

Wraz ze wzrostem liczby seniorów i zmianą ich nawyków dotyczących spędzania czasu wolnego, pojawia się coraz więcej opracowań naukowych dotyczących aktywności turystycznej osób starszych. Badania te, choć wydają się być silnie związane z psychologią, częściej konstruowane są z pobudek marketingowych, a poznanie grupy starszych turystów ma służyć skutecznej promocji usług z tego sektora.

Niniejszy artykuł ma charakter przeglądowy. Jego celem jest ustalenie, jakich aktywności podejmują się współcześni seniorzy, jak wygląda turystyka w okresie późnej dorosłości oraz jakie płyną z niej korzyści dla osób starszych. Co więcej, chcemy zwrócić uwagę na to, jakie rodzaje badań z zakresu aktywności turystycznej seniorów są podejmowane, jakie czynniki wpływają na ograniczone możliwości generalizacji wniosków płynących z tych badań oraz w którą stronę powinny zmierzać przyszłe opracowania badawcze.

2. STRUKTURA WIEKOWA SPOŁECZEŃSTWA

Niemal każde badanie z zakresu turystyki seniorów w części teoretycznej zawiera dane statystyczne, świadczące o szybkim wzroście populacji osób starszych. Czy przejrzymy artykuły z USA (np. Ahn i Janke 2011; Liechty i Genoe 2013; Patterson 2007), Kanady (np. Smith i MacKay 2013) czy Polski (np. Śniadek 2007), wszyscy autorzy alarmują, że liczba obywateli w wieku późnej dorosłości będzie stale się powiększać. Dane wskazują także, że jedną z najszybciej rozwijających się gałęzi turystyki jest dział turystyki seniorów (Smith i MacKay 2013). Autorki niniejszego artykułu pozwolą sobie pominąć przytaczanie statystyk, co do szacowanej liczby starszych obywateli, a osoby bliżej zainteresowane tym tematem odsyłamy np. do danych Eurostatu (Population structure and ageing - Statistics Explained 2014). W artykule przyjmujemy bowiem za fakt, że społeczeństwa się starzeje, polemizować będziemy jednak z tym, czy projektowanie badań, których celem jest poznanie zachowań starszych konsumentów głównie dlatego, żeby „zagospodarować” ich portfele, to najwłaściwszy kierunek naukowy.

3. STARSI LUDZIE JAKO TURYSŃCI

Ogólnie rzecz biorąc, dzisiejsi seniorzy są zdrowsi, bogatsi, lepiej wykształceni, bardziej niezależni i mają mniej obowiązków niż osoby starsze w przeszłości. Różnią się oni także od swych poprzedników posiadaniem tzw. portfolio podróżniczego, czyli wcześniejszymi doświadczeniami turystycznymi (Nimrod i Rotem 2010). W krajach wysoko rozwiniętych liczba seniorów podejmujących aktywność turystyczną jest znaczna. Najczęściej wyjeżdżają Kanadyjczycy, obywatele USA i Japonii oraz Niemcy i Brytyjczycy (Śniadek 2007). Także w krajach mniej rozwiniętych, takich jak np. Rumunia obserwuje się wzrost aktywności turystycznej osób starszych (Negruț et al. 2012). Podróże to doświadczenia ważne dla osób starszych. Jak wynika z analiz biograficznych, dają one możliwość poznawania świata i siebie oraz budują więzi z innymi ludźmi (Roberson Jr. 2003).

W odpowiedzi na wzrost liczby starszych turystów nie tylko usuwa się bariery komunikacyjne, architektoniczne, czy organizacyjne, które mogłyby utrudnić osobom starszym korzystanie z sektora usług turystycznych (Bi, Card i Cole 2007), ale wręcz tworzy kurorty dedykowane właśnie dla tej grupy. Na świecie istnieje ponad 400 tzw. słonecznych miast, czyli ośrodków pielęgnacyjno-rehabilitacyjnych, w których mogą spędzać swój czas wolny osoby starsze (Kulbaczevska 2011). Co więcej, aktywność turystyczna we wcześniejszych latach życia może być motywem do migracji w wieku emerytalnym (por. Casado-Diaz 1999; Brown et al. 2011; Pytel 2014). Kraje o korzystnym dla zdrowia klimacie, będące jednocześnie popular-

nymi destylacjami turystycznymi odnotowują znaczny przyrost starszych mieszkańców, którzy wiedzeni swoimi wcześniejszymi pozytywnymi doświadczeniami turystycznym, postanawiają zamieszkać w tych miejscach w okresie późnej dorosłości.

Na tle globalnych przemian sytuacja polskiego seniora-turysty jest nieco inna niż amerykańskiego, czy europejskiego. Starsi Polacy na rynku krajowym wciąż mają relatywnie mniejszą siłę nabywczą niż inne grupy konsumentów, stąd niewiele ofert turystycznych jest dedykowanych stricte dla nich (Śniadek 2007). Zgodnie z raportem Ministerstwa Sportu i Turystyki (2011) w 2010 roku odsetek Polaków powyżej 55. roku życia uczestniczących w krajowych wyjazdach długookresowych wynosił 15%, a w wyjazdach zagranicznych – 10%. W krajowych wyjazdach krótkookresowych wzięło udział 8% Polaków w wieku powyżej 55 lat. Jednak większość respondentów powyżej 55 roku życia nie wyjechała nigdzie. Mimo to analitycy obserwujący zmiany społeczne uznają, że niebawem polscy seniorzy zaczną konsumować usługi turystyczne na poziomie porównywalnym z wysoko rozwiniętymi krajami europejskimi. Turystyka będzie zaspokajać ich potrzeby samorealizacji i poczucia niezależności (Kulbaczevska 2011).

4. MOTYWACJA SENIORÓW DO UPRAWIANIA TURYSTYKI

W opracowaniach naukowych z zakresu turystyki autorzy podejmują liczne próby systematyzowania motywacji do podejmowania aktywności turystycznej. Zestawienia te są bardzo różne, zawierają się w nich analizy przyczyn podejmowania podróży, a także dane o charakterze socio-demograficznym, w większości przypadków odbiegają one jednak od klasycznego dla psychologii rozumienia pojęcia motywacji. Poniżej przytoczono kilka przykładowych typologii.

W badaniach Cleaver, Muller, Ruys i Wei (1999, za: Ahn i Janke 2011) wykazano cztery grupy osób podróżujących: o nastawieniu nostalgicznym, przyjacielskim, poznawczym oraz ucieczkowym. Nostalgicy podróżują w miejsca, które znają z dzieciństwa, aby odwiedzić rodzinę. Osoby o nastawieniu przyjacielskim podróżują w celu nawiązywania nowych kontaktów towarzyskich. Osoby o nastawieniu poznawczym chcą eksplorować nowe destynacje i doświadczać miejsca, w którym przebywają, a osoby o nastawieniu ucieczkowym chcą uciec od swojej codziennej rutyny i odpowiedzialności. Jang i Wu (2006, za: Ahn i Janke 2011) stworzyli nieco inną klasyfikację. Według nich pięć najważniejszych czynników leżących u podstaw aktywności turystycznej seniorów to: poszukiwanie wiedzy, wzmacnianie własnego ja, relaks, poszukiwanie towarzystwa i podbudowywanie poczucia własnej wartości.

Istnieje też szeroka grupa badań traktująca analizę motywacji nie uwzględniając konotacji psychologicznych. W tym przypadku motywacja to bardziej analiza socjologiczna, czy analizą zachowań konsumenckich. Dla przykładu Pilis, Pilis i Pilis (2010) wykazali, że podstawowymi motywami do uprawiania turystyki wśród osób starszych są: możliwość regeneracji dzięki prowadzeniu zrównoważonego trybu życia w miejscowości turystycznej, spędzenie czasu wolnego na zaleconej

przez lekarza aktywności fizycznej oraz możliwość dostosowania wypoczynku do indywidualnych potrzeb i możliwości turysty.

Ciekawą grupę badań stanowią analizy nie dążące do stworzenia ogólnej klasyfikacji motywacji, a dotyczące zachowań turystycznych konkretnej nacji. I tak np. Sánchez, González i Vila (2015) badali czynniki leżące u podstaw podejmowania aktywności turystycznej hiszpańskich seniorów. Na podejmowanie aktywności turystycznej wpływają: poziom dochodów, dostępność czasu wolnego, etap cyklu życia, poziom społeczno-kulturowy, subiektywne i obiektywne różnice międzypokoleniowe, a także samoocena. Huang i Tsai (2003, za: Esichaikul 2012) wykazali natomiast, że tajwańscy seniorzy podczas podróży niechętnie korzystają z typowych wakacji zorganizowanych. Poszukują luksusu i elegancji, zwracają dużą uwagę na jakość usługi. W badaniach Parzych (2014) za główne motyw aktywności turystycznej polskich osób starszych uznano motyw poznawczy (60% respondentów) i rekreacyjny (20%). Rzadziej wymieniane były motywacje rodzinne, zdrowotne i towarzyskie. Taki rozkład motywacji nie odbiega od wyników dla innych grup wiekowych społeczeństwa polskiego.

Próbując dokonać odpowiedniej selekcji wielości danych z badanego obszaru, warto zawsze mieć na uwadze to, czym tak naprawdę jest motywacja. To pewien stan, który popycha jednostkę do podejmowania konkretnych zachowań zaspokajających jej potrzeby biologiczne lub psychologiczne. Motywacja do podróży zawiera tym samym szeroki zakres ludzkich zachowań i doświadczeń, a lista motywów może składać się z: relaksacji, podekscytowania, interakcji społecznych, poszukiwania przygody, interakcji rodzinnych, wyzwania fizycznego, ucieczki od rutyny czy chęć odstresowania się (Esichaikul 2012).

5. PRZYCZYNY BRAKU PODEJMOWANIA AKTYWNOŚCI TURYSTYCZNEJ PRZEZ SENIORÓW

W Unii Europejskiej za grupy posiadające ograniczony dostęp do turystyki uznaje się: dzieci i młodzież, młodych ludzi w wieku 18-30 lat doświadczających trudnych warunków ekonomicznych, rodziny o trudnej sytuacji materialnej, niepełnosprawnych i osoby z problemami zdrowotnymi, a także starszych obywateli (Jaremen 2014). Opracowania, tak naukowe, jak statystyczne, dotyczące wzorców podróżowania, koncentrują się głównie na tym dlaczego i gdzie ludzie podróżują. Wnioski na temat zaniechania aktywności turystycznej wysnuwane są często na zasadzie zaprzeczenia. Istnieje jednak grupa badań koncentrująca się głównie na przyczynach braku podejmowania aktywności turystycznej. Do grupy tej można zaliczyć badania przeprowadzone wśród mieszkańców Hong Kongu. Dla dwóch trzecich populacji podejmowanie corocznych wyjazdów po prostu nie jest ważne. Osoby samotne i pary o niskim dochodzie nie podróżują także z powodu niepewności interpersonalnej. Inne grupy badanych za bariery uznają możliwości finansowe oraz poświęcenie pracy i rodzinie. Na podstawie powyższych analiz stworzono typologię starszych osób niepodróżujących. Typ A – osoby, które z własnej chęci nie podejmują aktywności turystycznej, a nie mają ku temu żadnych przeszkód finansowych. Typ B – osoby z pewnymi problemami finansowymi, ale po-

wstrzymane głównie przez bariery społeczne. Typ C – osoby napotyające bariery finansowe i społeczne. Typ D – osoby bez barier finansowych, ale napotyające bariery społeczne (McKercher 2009).

W Polsce wiele grup społecznych doświadcza wykluczenia z turystyki. Czynniki wpływające na to wykluczenie to: wiek, stan zdrowia, sprawy rodzinne, sytuacja osobista i zawodowa, ale przede wszystkim warunki finansowe (Jaremen 2014). Wśród polskich seniorów odsetek osób uważających, że nie może sobie pozwolić na tygodniowy wypoczynek poza domem jest znacznie wyższy niż w Unii Europejskiej i wynosi 60,5% (dla „starych” członków UE- 31,4%) (Gryszel 2014). Dochody polskich emerytów plasują się poniżej średniej krajowej przypadającej na osobę stąd większość seniorów nie podejmuje aktywność turystycznej z powodu barier finansowych (por. Kulbaczevska 2011; Kociszewski 2013). Raport Ministerstwa Sportu i Turystyki (2011) wskazuje problemy ze zdrowiem (40%), brak środków finansowych (38%) oraz brak czasu (18%) za główne przyczyny braku podejmowania przez Polaków aktywności turystycznej.

6. STEREOTYPIZACJA

Znaczącą przyczyną braku podejmowania aktywności turystycznej, tak przez turystów polskich, jak i seniorów z innych krajów, jest rozpowszechnione społecznie stereotypowe przekonanie co do aktywności jakich powinny podejmować się osoby starsze. Starsi Polacy potwierdzają, że cenią aktywność fizyczną związaną z podróżowaniem, jednak rzadko kiedy sami się na nią decydują. W społeczeństwie polskim przez długi czas starość demonizowano, skupiając się na trudnych zjawiskach związanych z tym okresem rozwojowym, a nie akcentując pozytywów. Ponadto środowisko społeczne narzucało starszym osobom sposób i styl bycia, którą to wizję starsi ludzie antycypowali (Szwarc, Wolańska i Łobożewicz 1988). Podobne zjawisko stereotypizacji zostało opisane w Korei. Starsi Koreańczycy za jedno z głównych ograniczeń w podejmowaniu aktywności turystycznej wskazują fakt, że inni ludzie mówią im, że są za starzy, żeby podróżować, a miejsce starszych ludzi jest w domu (McKercher 2009). Szeroko rozpowszechniona stereotypizacja powoduje, że niektórzy autorzy (por. Smith i MacKay 2013) twierdzą wręcz, że nie ma dobrych badań nt. turystyki seniorów właśnie dlatego, że są oni potocznie odbierani jako osoby, które rzadko wyjeżdżają, a jeśli już to po prostu spędzają dużo czasu w jednym miejscu lub uczestniczą w zorganizowanych wycieczkach.

7. AKTYWNOŚĆ TURYSTYCZNA SENIORÓW – TYPY PROWADZONYCH BADAŃ

Choć turystyka jest przedmiotem licznych badań, znacznie częściej zachowania osób podróżujących analizowane są z perspektywy socjologii, ekonomii, czy turystyki, rzadziej jednak analiz takich podejmują się psychologowie. Przedstawiciele wszystkich dziedzin powołują się natomiast wzajemnie na uzyskane wyniki. Warto zachować ostrożność przy dokonywaniu generalizacji wniosków gdyż metodologia, a przede wszystkim cel prowadzonych badań bywają nader odmienne. Poniżej wyszczególniono kilka „czynników zaburzających”, które powszechnie występują w pracach z zakresu turystyki.

PRZEDZIAŁ WIEKOWY GRUPY BADANYCH

Jednym z kluczowych problemów badań z zakresu aktywności turystycznej seniorów jest to, jaką grupę wiekową nimi objąć. Już samo zdefiniowanie słowa „senior” nastręcza wielu problemów. Osoby, które kiedyś nazywano „starszymi”, dziś nie zostałyby określone takim mianem. Jak pisze Śniadek (2007: 22) „ustalając granicę między człowiekiem dojrzałym a starszym, można się kierować aspektami ekonomicznymi (zakończenie pracy i przejście na emeryturę), kulturowymi (obyczaje, tradycje), społecznymi (stanie się babcią lub dziadkiem), zdrowotnymi (pogorszenie się zdrowia, utrata sprawności fizycznej). W marketingu przyjęto, że seniorami nazywa się osoby w wieku 60 lat i starsze. W psychologii sprawa jest nieco bardziej skomplikowana. W literaturze przedmiotu nie ma zgodności co do liczby wyróżnianych stadiów rozwoju człowieka, jak i granicy wieku między nimi. Często przyjmuje się podział przytoczony przez Harwas-Napierałę i Trempałę (2011), którzy uznaj, że okres od 35/40 r.ż do 55/60 r.ż to tzw. średnia dorosłość (wiek średni), a okres 55/60 i więcej to tzw. późna dorosłości (wiek starzenia się). Szwarz, Wolańska i Łobożewicz (1988) w publikacji nt. turystyki w starszym wieku przytaczają nieco inną klasyfikację wiekową: wczesna starość – od 60 do 75 r.ż., późna starość – po 75 r.ż. lub wiek podeszły – od 60 do 70 r.ż. i wiek starchy – od 75 do 90 r.ż. Podział ten koresponduje z aktualnie przyjętą przez Światową Organizację Zdrowia klasyfikacją faz rozwojowych. Zgodnie z podziałem WHO starość dzieli się na trzy fazy: *young old*, czyli „młodzi starzy” (III wiek: 60-74 lata), *old old* – „starzy starzy”, „starość dojrzała” (IV wiek: 75-89 lat) oraz *oldest old*, *long life* – „długowieczni” (powyżej 90 lat) (Zych 2001: 202). Departament USA *The Administration on Aging* dla uporządkowania danych na temat starszych ludzi używa podziału 65-74, 75-84 i 85 lat i więcej (Singh, Moufakkir i Holecek 2007). Niektórzy autorzy uznają, że przy zaliczeniu kogoś do „seniorów” należy uwzględnić tzw. wiek biologiczny, sprawność umysłową i sytuację społeczno-materialną osoby, a nie tylko jej wiek metrykalny. Przy tak różnorodnej obserwacji można stwierdzić, że istnieją w pełni sprawni ludzie ponad osiemdziesięcioletni i ludzie pięćdziesięcioletni, u których proces starzenia doprowadził do istotnych zmian inwolucyjnych, stąd niezrozumiałym jest, dlaczego to właśnie metryka miałaby determinować przynależność do jakiejś grupy (Pilis, Pilis i Pilis 2010).

Badania dotyczące aktywności turystycznej w starszym wieku zwykle uwzględniają bardzo szerokie przedziały wiekowe, ponadto znacznie zaniżają granicę starości, co wydaje się stać w opozycji do opisanych powyżej klasyfikacji. Większość badań, tak polskich, jak zagranicznych, analizuje aktywność turystyczną osób starszych zaczynając od 50 r.ż. (por. Chang, Wrayn i Lin 2014; Nimrod i Rotem 2010; Al-bayrak, Caber, i Bideci 2014; Esichaikul 2012) lub 55 r.ż. (por. Ahn i Janke 2011; Hickerson et al. 2008; Kociszewski 2013; Zawadka 2014).

MARGINALIZACJA ZAGADNIEŃ PSYCHOLOGICZNYCH

Korciszewski (2013) twierdzi, że problematyka aktywności turystycznej osób starszych jest tematem niezbyt często podejmowanym w badaniach. Analizując dostępną literaturę można odnieść wrażenie, że badań z zakresu turystyki seniorów

jest coraz więcej, jednak analizy psychologiczne stanowią zdecydowaną mniejszość. Poza opracowaniami o charakterze stricte naukowym można znaleźć wiele raportów nt. aktywności turystycznej seniorów przygotowanych na potrzeby programów stymulujących podróżowanie wśród tej grupy wiekowej. Warto wymienić tu inicjatywę Komisji Europejskiej Calypso, która miała na celu pomoc osobom znajdującym się w trudnej sytuacji, uniemożliwiającej organizację wypoczynku. Grupy uwzględnione w tym programie to gorzej sytuowani ludzie w wieku 18-30 lat, rodziny mające problemy finansowe, osoby z niepełnosprawnością i osoby w wieku powyżej 65 lat ("Calypso - OFF 2013," n.d.). Z inicjatyw dotyczących naszego kraju warto wymienić także projekt OFF2013 *Seniors and families taking time off in off-peak season, through exchanges between Hungary and Poland*, który umożliwiał wymianę turystyczną seniorów, rodzin wielodzietnych, rodzin niepełnych i z małymi dziećmi między Polską a Węgrami.

Choć badacze uznają psychologiczne podejście do zagadnienia za istotne, często musi ustąpić ono miejsca ekonomicznemu lub marketingowemu celowi analiz, niejednokrotnie zmienne psychologiczne wprowadzane są do badań pobieżnie, bez dogłębnej znajomości tematu. Śniadek (2007) np. podkreśla rolę wydarzeń rozwojowych związanych z fazami cyklu życia i ich znaczenie dla analizy zmian w aktywności turystycznej człowieka. Wymienia takie zjawiska jak przejście na emeryturę, wyprowadzanie się dzieci, zostanie babcią/dziadkiem lub śmierć współmałżonka, jako istotne dla zmiany zachowań rynkowych. Temat roli psychologicznej tych wydarzeń w kontekście indywidualnej biografii turystycznej nie jest jednak eksplorowany. Ahn i Janke (2011) swoich badaniach piszą, że zrozumienie motywacji osób starszych ma zasadnicze znaczenie, ponieważ motywacja jest podstawowym czynnikiem wszystkich zachowań, jednak niewiele wiadomo na temat motywacji seniorów do podejmowania ambitnych i stymulujących aktywności turystycznych. Autorzy coraz częściej zaczynają zdawać sobie sprawę z konieczność włączenia perspektywy psychologicznej do badań turystyki seniorów. I tak np. Liechty i Genoe (2013) sygnalizują, że bardzo istotne jest zrozumienie doświadczeń rekreacyjnych osób w późnej dorosłości. W swoich pracach stawiają pytania o wzajemną zależność między czasem wolnym, a pracą, chęć oddania się rodzinie lub społeczności czy korespondencję indywidualnych celów wypoczynkowych z barierami, jakie seniorzy napotykać podczas ich realizacji.

TURYSTYKA TEMATYCZNA

W licznych badaniach autorzy zawężają grupę badanych do np. słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku (por. Parzych 2014), natomiast za cel badań stawiają sobie analizę aktywności turystycznej ogółu starszych ludzi. Sam fakt uczestnictwa w UTW jest zmienną zaburzającą, która powoduje, że badana grupa nie jest reprezentatywna dla ogółu turystów-seniorów. Z jednej strony, żeby być słuchaczem UTW trzeba spełnić konkretne wymagania formalne, z drugiej natomiast uczestnicy tej organizacji odznaczają się specyficznymi cechami osobowościowo-motywacyjnymi. Ponadto analizy aktywności turystycznej seniorów często skoncentrowane są na jednym typie danej aktywności, który uznawany jest za najbardziej reprezentatywny dla tej kohorty. I tak polskich starszych turystów analizuje się

przez pryzmat turystyki uzdrowiskowej (Kulbaczevska 2011), a amerykańskich seniorów bada się w kontekście kasyno-turystyki (Singh, Moufakkir i Holeczek 2007). Z naukowego punktu widzenia zawężenie grupy badanych jest dobrym zjawiskiem, umożliwiającym dokonywanie precyzyjnych analiz, których wnioski można generalizować na populację, z której pochodzili badani. Jednak warto krytycznie podchodzić do tego typu opracowań, gdyż mogą one być skonstruowane nie w celach badawczo-eksploracyjnych, a w celu maksymalizacji udziału danej grupy w konsumpcji konkretnej usługi, co w znacznym stopniu zmienia optykę badania.

BRAK UWZGLĘDNIENIA RÓŻNIC PŁCIOWYCH

Rzadko kiedy w badaniach podróżujących seniorów uwzględniane są różnice płciowe. Z badań Liechty i Genoe (2013) wynika, że istnieją różne wzory wypoczynku wśród starszych mężczyzn i kobiet. Starsze kobiety dzięki aktywności turystycznej w czasie wolnym zyskują większe poczucie własnej siły, bardziej o siebie dbają, mają swobodniejszą ekspresję siebie, rozwijają sieć kontaktów społecznych oraz nowe poczucie tożsamości. Mężczyźni dzięki aktywności w czasie wolnym, w tym turystyce, mają poczucie łączności z czasem, w którym byli aktywni zawodowo, lubią jak ich czas wolny jest nie tylko przyjemny, ale przede wszystkim użyteczny. Jaki widać seniorzy nie stanowią monolitu, w celu uzyskania bardziej trafnych wyników, warto dokonywać segmentacji tej grupy.

BRAK UWZGLĘDNIANIA POZIOMU ZDOLNOŚCI MOTORYCZNYCH

Większość badań analizujących motywację do uprawiania turystyki, czy preferencje podróżnicze seniorów nie uwzględnia istotnej zmiennej zaburzającej, jaką jest sprawność fizyczna. Nie da się stworzyć profili psychologicznych, czy analizować motywacji do wyjazdów bez uwzględnienia zdolności motorycznych osób starszych. Badaniem, które w konstruktywny sposób podchodzi do wspomnianej kwestii jest praca Ahn i Janke (2011), którzy proponowali seniorom uczestnictwo w programach turystycznych *Elderhostel* o zróżnicowanych wymaganiach co do sprawności fizycznej, a następnie dokonywali doboru kwotowego badanych spośród uczestników wszystkich programów.

ŁĄCZENIE OSÓB STARSZYCH I NIEPEŁNOSPRAWNYCH W JEDNĄ GRUPĘ

Badając zachowania i preferencje turystyczne seniorów niejednokrotnie zestawia się ich w grupie z osobami niepełnosprawnymi (por. Bi, Card i Cole 2007; Williams, Rattray i Grimes 2006; Atef 2011; Jaremen 2014). O ile zaawansowany wiek sprzyja pojawianiu się różnego rodzaju niepełnosprawności, o tyle nie jest on warunkiem koniecznym do wystąpienia takowej. Ograniczona sprawność fizyczna pojawiająca się wraz z wiekiem może być zupełnie inaczej odbierana niż niepełnosprawność osób młodszych, co prowadzi do innych postaw i odmiennych oczekiwań wobec życia.

BADANIA PERCEPCJI MIEJSCA

Powołując się na prace badawcze z zakresu turystyki warto zwrócić uwagę na cel, dla którego zostały skonstruowane. Kwestia percepcji miejsca jaka została podjęta np. w badaniach Atefa (2011) dotyczących Egipskich hoteli pięciogwiazdkowych zdaje się być zagadnieniem stricte psychologicznym, jednak cel konstrukcji badań był inny. Analiza percepcji miejsca w tym przypadku jest podporządkowana maksymalizacji efektywności pracy hotelu, a problem badawczy weryfikowany jest wskaźnikami socjologiczno-marketingowymi, a nie psychologicznymi. Wnioski płynące z tego typu badań mają wymiar aplikacyjny, ale w wąskim znaczeniu tego pojęcia. W tym przypadku wskazuje się potrzebę poszerzenia oferty turystycznej, lepszego wyposażenia hoteli i przeszkolenia obsługi turystycznej w pracy z osobą starszą i niepełnosprawną, niewiele jednak ma to wspólnego z samą psychologią.

BADANIA SPOSOBU SPĘDZANIA CZASU WOLNEGO I RODZAJÓW PODEJMOWANEJ AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ

Sporo danych na temat aktywności turystycznej seniorów zawartych jest w opracowaniach na temat sposobu spędzania czasu wolnego przez osoby starsze (por. Heo et al.2013) lub w analizach aktywności fizycznej w podeszłym wieku (por. Nimrod i Rotem, 2010). Powołując się na te dane należy zachować ostrożność, ponieważ często ich celem w pierwszej kolejności była analiza sposobów spędzania czasu wolnego i rodzajów podejmowanej aktywności fizycznej, a dopiero na drugim miejscu dotyczyły one turystyki. Co więcej, jak wspominają Nimrod i Rotem (2010) do badań zachowań turystów często wykorzystuje się metody ilościowe, natomiast do badań korzyści płynących z turystyki- metody jakościowe. Efekt jest taki, że związki między działalnością turystów i jej wpływem na seniorów nie zostały do końca dobrze przebadane.

KONCENTRACJA NA CZYNNIKACH EKONOMICZNYCH I STYMULACJI ROZWOJU GOSPODARCZEGO

Jeszcze bardziej powszechnym zjawiskiem związanym z badaniami nad aktywnością turystyczną seniorów jest przebijające z wielu opracowań naukowych podporządkowanie celu badawczego maksymalizacji konsumpcji aktywności turystycznej osób starszych, a co za tym idzie stymulowaniu gospodarki. Niezaprzeczalnym jest fakt, że w ciągu ostatniej dekady rynek „siwych głów” stał się niezwykle ważny ze względu na jego zwiększającą się siłę nabywczą dla większości towarów i usług konsumpcyjnych. Oferty z branży turystyki i wypoczynku są również kierowane do osób w wieku 65 lat i starszych (Patterson 2007). Co zrozumiałe, warto poznać zachowania i preferencje tego rosnącego segmentu rynku.

Dla przykładu badania takie jak prowadzone przez Albayrak, Caber i Bideci (2014) mają na celu pomiar satysfakcji seniorów z usług oferowanych przez pięciogwiazdkowe hotele. W badaniach weryfikuje się percepcję hotelu, ocenę czystości i podejścia personelu. W celu jeszcze lepszej interpretacji dane dzieli się ze względu na narodowość i wiek podróżujących seniorów. Zawadka (2014) natomiast prowadziła analizy, których celem było ustalenie preferencji i zachowań seniorów wypoczywających na wsi, tak aby stymulować tę gałąź turystyki.

Liczne badania koncentrują się także na źródłach informacji o destynacji turystycznej oraz dostępności oferty turystycznej w mediach. Smith i MacKay (2013) weryfikowali różnice w zapamiętywaniu reklam dotyczących turystyki oraz imprejsji przywołanych na podstawie pobytu w reklamowanym miejscu – okazuje się, że wiek nie jest tu zmienną znaczącą. Z badań Pattersona (2007) wynika natomiast, że do starszych turystów przemawia głównie tzw. „marketing szeptany”, czyli osobiste polecenie przez osobę, która była w danym miejscu. O ile Patterson w swoich analizach krytycznie odnosi się do kwestii kreowania kampanii reklamowych mających na celu manipulowanie starszym konsumentem, o tyle Williams, Rattray i Grimes (2006) w swoich analizach dotyczących dostępności oferty turystycznych w Internecie podkreślają, że za zwiększającą się liczbą seniorów podążają ich portfele, a w nich funty, dolary i euro, które trzeba rozsądnie zagospodarować.

Traktowanie jako priorytetowych celów ekonomicznych jaskrawo widać w unijnym projekcie *European Senior Travellers* (EST) realizującym założenia wspomnianego wcześniej programu Calypso. Jego priorytetem była nie maksymalizacja dobrostanu seniorów, a kreowanie trafniejszych ofert zapewniających popyt na rynku.

Jeśli badania skonstruowane są przez ekonomistów czy specjalistów od marketingu i jasno zakładają, że mają służyć stymulacji gospodarki, jest to fakt, który po prostu należy przyjąć. Więcej wątpliwości budzi jednak dokonywanie analiz czynników psychologicznych, nie dla samej ich wartości społecznej lub poznawczej, a dla wypowiedzianej nie wprost maksymalizacji zysków. Np. Sánchez, González i Vila (2015) uważają, że analiza motywacji do uprawiania turystyki powinna sprzyjać rynkowi i gospodarce. W badaniach Śniadek (2007) możemy natomiast przeczytać, że autorka zwraca uwagę na potrzeby odrębnych analiz aktywności turystycznej dla różnych grup wiekowych, akcentuje, że u podłoża tej aktywności leżą różne potrzeby, oczekiwania i system wartości, jednak czynniki te uwzględnia głównie ze względów marketingowych. Jak pisze „zważywszy (...) na potencjał nabywcy rynku seniorów, jak i czas wolny będący w ich dyspozycji, należy stwierdzić, że rosnąca liczba osób starszych może być potężnym źródłem koniunktury dla szeroko pojętego przemysłu turystycznego. Z kolei atrakcyjna i dostosowana do możliwości starszego konsumenta oferta turystyczna będzie służyć podtrzymaniu jego fizycznej i intelektualnej sprawności, przekładającej się na korzyści dla całego społeczeństwa, a także dla gospodarki” (Śniadek 2007: 22). Kulbaczewska (2011) pisze natomiast wprost, że starsze osoby to grupa mniej aktywna na rynku, a w obliczu wzrostu liczby seniorów należy ich zagospodarować jako konsumentów rynku turystycznego. Za najbardziej chłonną gałąź turystyki, możliwą do stymulacji autorka uznaje turystykę uzdrowiskową.

Swego rodzaju wątpliwości mogą budzić wyniki badań pochodzące z projektów mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i zapewnianiu równego dostępu do turystyki. Projekt polsko-węgierski opisywany przez Berbekę (2014) choć dąży do społecznej inkluzji, integracji seniorów z obu narodowości, czy promocji aktywności fizycznej, przede wszystkim ma na celu generowanie wzroku gospodarczego poprzez promowanie aktywności turystycznej poza szczy-

tem sezonu. Inaczej sytuacja wygląda w projekcie opisywanym przez Gryszelę (2014). Tutaj rozwój turystyki społecznej przyniesie wiele korzyści dla wykluczonych grup, a w stopniu marginalnym przyczyni się do stymulowania popytu.

Dość dobre podsumowanie omawianej kwestii można znaleźć w pracy Sedgley, Pritchard i Morgana (2011). Większość badań na temat turystyki w późnej dorosłości jest prowadzonych metodą ilościową i koncentruje się na tworzeniu marketingowo zorientowanych typologii. Nauki humanistyczne powinny koncentrować się jednak na współuczestniczącym badaniu turystów-seniorów. Warto analizować biografie ludzkie w celu ustalenia, jaki wpływ mają doświadczenia turystyczne na rozwój i jakość życia, a nie tylko podporządkowywać badania celom ekonomicznym.

PODSUMOWANIE

Seniorzy są grupą, która zaczyna coraz częściej podejmować aktywność turystyczną. O ile współczesnemu społeczeństwu przypisuje się „zachłanność kulturową”, o tyle wydaje się, że polscy seniorzy są turystami kulturowymi „z przypadku”. W rodzimej rzeczywistości starsi ludzie nadal w pierwszej kolejności przy wyborze aktywności turystycznej kierują się zasobnością portfela, a nie walorami poznawczymi, kulturowymi czy przyrodniczymi destynacji turystycznych (Kociszewski, 2013). Sytuacja wygląda inaczej w wysoko rozwiniętych krajach Unii Europejskiej czy w Ameryce Północnej, gdzie osoby starsze chętnie i intensywnie uczestniczą w turystyce.

Mając na uwadze, tak wzrost liczby turystów-seniorów, jak zachodzące przemiany społeczno-ekonomiczne umożliwiające udział tej grupy w turystyce, warto podejmować ten temat w analizach psychologicznych i społecznych. Zrozumienie zmian w motywacji do podejmowania aktywności turystycznej umożliwi maksymalizowanie zysków, które seniorzy mogą czerpać z turystyki. Czym lepiej poznamy znaczenie turystyki dla tej grupy wiekowej, np. tym lepsze można konstruować programy społeczne promujące wyjazdy, a to z kolei może przekładać się na lepszą jakość życia w okresie późnej dorosłości (Ahn & Janke, 2011).

Choć badań z zakresu aktywności turystycznej osób starszych powstało już wiele, należy krytycznie odnosić się do wyników, które w nich otrzymano. Jak zostało to opisane, badania konstruowane są w różnym celu, dobór grup badanych często znacznie ogranicza możliwości generalizacji uzyskanych wyników, a aspekt psychologiczny badań rzadko jest eksponowany na pierwszym planie. Refleksje te nie mają być przytykiem dla autorów badań, nie mają też stanowić krytyki, autorki niniejszego opracowania dążą jedynie do wzbudzenia świadomości wśród badaczy i zachęcają do podjęcia próby stworzenia kompleksowego modelu zachowań starszych turystów, który uwzględniłby tak warunki społeczno-ekonomiczne badanych, jak charakterystyki psychologiczne i potrzeby rynkowo-gospodarcze. Jedną z prób stworzenia bardziej ogólnego modelu jest analiza zachowań seniorów jako konsumentów usług turystycznych dokonana przez Śniadek (2006), do której to pracy odsyłamy zainteresowane osoby. W celu lepszego poznania grupy seniorów, potrzebne jest prowadzenie prac naukowych umożliwiających porównywanie wy-

ników. Na podstawie przeprowadzonego przez nas przeglądu badań sugerujemy, żeby przyszłe analizy dążyły do: zawężenia i ujednoczenia przedziału wiekowego przy doborze grupy badanych, prowadzenia badań na grupach reprezentatywnych dla całego społeczeństwa, uwzględniania w analizach psychologicznej charakterystyki etapów rozwojowych, konstruowania badań nie tylko ze względu na czynnik ekonomiczne – nie traktowania starszych ludzi jedynie jako niezagospodarowanego rynku, a przede wszystkim zwracania uwagi na ich potrzeby psychologiczne oraz korzyści jakie mogą płynąć z podejmowania aktywności turystycznej dla ich zdrowia i jakości życia.

LITERATURA

1. Ahn Y., Janke M. C., Motivations and benefits of the travel experiences of older adults, *Educational Gerontology* nr 37(8), 2011, s. 653–673.
2. Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa – Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2011.
3. Albayrak T., Caber M., Bideci M., Yaşlı Turistlerin Otel İşletmelerinde Önem Verdiği Ürün ve Hizmetler: Alman, İngiliz ve Hollandalı Turistlere Yönelik Bir Karşılaştırma, *Turizm Araştırmaları Dergisi* nr 25(1), 2014, s. 62–74.
4. Atef T. M., Assessing the ability of the Egyptian hospitality industry to serve special needs customers, *Managing Leisure* nr 16(3), 2011, s. 231–242.
5. Berbeka J., Możliwości powstania polsko-węgierskiego rynku turystyki społecznej dzięki projektowi OFF2013, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 807, 2014, s. 149–163.
6. Bi Y., Card J. A., Cole S. T., Accessibility and attitudinal barriers encountered by Chinese travellers with physical disabilities, *International Journal of Tourism Research* nr 9(3), 2007, s. 205–216.
7. Brown D. L., Bolender B. C., Kulcsar L. J., Glasgow N., Sanders S., Intercountry Variability of Net Migration at Older Ages as a Path-Dependent Process, *Rural Sociology* nr 76(1), 2011, s. 44–73.
8. Calypso - OFF 2013. (n.d.). Retrieved June 23, 2015, from <http://calypso-off2013.eu/pl/contents/1,Calypso>
9. Casado-Díaz M. A., Socio-demographic impacts of residential tourism: a case study of Torrevieja, Spain, *International Journal of Tourism Research* nr 1(4), 1999, s. 223–237.
10. Casado-Díaz M. A., Retiring to Spain: An Analysis of Differences among North European Nationals, *Journal of Ethnic and Migration Studies* nr 32(8), 2006, s. 1321–1339.
11. Chang L.C., The Relationship Between Nature-Based Tourism and Autonomic Nervous System Function Among Older Adults, *Journal of Travel Medicine* nr 21(3), 2014, s. 159–162.
12. Chang P.J., Wray L., Lin Y., Social relationships, leisure activity, and health in older adults., *Health Psychology* nr 33(6), 2014, s. 516–523.
13. Esichaikul R., Travel motivations, behavior and requirements of European senior tourists to Thailand, *Revista de Turismo Y Patrimonio Cultural* nr 10(2), 2012, s. 47–58.
14. Gryszel P., Problemy rozwoju turystyki społecznej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 807, 2014, s. 24–39.
15. Hadzik A., Tomik R., Znaczenie rekreacji fizycznej we współczesnej turystyce uzdrowiskowej na przykładzie badań gości górnośląskich kurortów, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Turystyki* nr 2(26), 2014, s. 151–165.
16. Harwas-Napierała B., Trempała J., *Psychologia rozwoju człowieka. T. 3*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

17. Heo J., Stebbins R. A., Kim J., Lee I., Serious leisure, life satisfaction, and health of older adults, *Leisure Sciences* nr 35(1), 2013, s. 16–32.
18. Hickerson B., Moore A., Oakleaf L., Edwards M., James P. A., Swanson J., Hender-son H. The Role of a Senior Center in Promoting Physical Activity for Older Adults, *Journal of Park and Recreation Administration* nr 26(1), 2008, s. 22–39.
19. Jaremen D., The profile of the two main social tourism segments in Poland, *Ukrainian Food Journal* nr 3, 2014, s. 86.
20. Kociszewski P. Zainteresowanie seniorów turystyką oraz ich udział w turystyce kulturowej., *Turystyka Kulturowa* nr 5(0), 2013, 78–85.
21. Kulbaczevska M, Starszy konsument na rynku turystyki uzdrowiskowej, *Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Wiedzą, Seria: Studia i materiały* nr. 50, 2011, s. 92–103.
22. Liechty T., Genoe M. R., Older Men's Perceptions of Leisure and Aging, *Leisure Sciences* nr 35(5), 2013, s. 438–454.
23. Mc Kercher B., Non-travel by Hong Kong residents, *International Journal of Tourism Research* nr 11(6), 2009, s. 507–519.
24. Ministerstwo Sportu i Turystyki, *Preferencje osób starszych dotyczące wyjazdów turystycznych*, Wrocław 2011
25. Negruț C., Căta S., Vasiescu R. V., Tonea E., Touristic Services for the Seniors from Romania, *Servicii turistice pentru seniorii din Romania* nr 14(4), 2012, s. 189–194.
26. Nimrod G., Rotem A., Between relaxation and excitement: Activities and benefits gained in retirees' tourism, *International Journal of Tourism Research* nr 12(1), 2010, s. 65–78.
27. Parzych K., Uwarunkowania aktywności turystycznej osób starszych. Studium przypadku słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Słupsku, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Turystyki* nr 1(25), 2014, s. 309–325.
28. Patterson I., Information sources used by older adults for decision making about tourist and travel destinations, *International Journal of Consumer Studies* nr 31(5), 2007, s. 528–533.
29. Pilis A., Pilis K., Pilis, W., Rola turystyki w życiu ludzi starszych, *Prace naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie Zeszyt X*, 2010, s. 205–227.
30. Population structure and ageing - Statistics Explained. (2014, May). Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing
31. Pytel S., Atrakcyjność turystyczna miejsc migracji seniorów z województwa śląskiego, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Turystyki* nr 1(25), 2014, s. 327–340.
32. Roberson Jr., Learning Experiences of Senior Travellers, *Studies in Continuing Education* nr 25(1), 2003, s. 125
33. Sánchez M., González M., Vila T., Análisis de los determinantes de la decisión de viajar de los senior Españoles, *Estudios Y Perspectivas En Turismo* nr 24(1), 2015, s. 1–20.
34. Sasidharan V., Payne L., Orsega-Smith E., Godbey G., Older adults' physical activity participation and perceptions of wellbeing: Examining the role of social support for leisure., *Managing Leisure* nr 11(3), 2006, s. 164–185.
35. Sedgley D., Pritchard A., Morgan N. Tourism and ageing: A transformative research agenda, *Annals of Tourism Research* nr 38(2), 2011, s. 422–436.
36. Singh A. J., Moufakkir O., Holecek D. F., Development of a trip profile for elderly American casino visitors, *Journal of Retail and Leisure Property* nr 6(1), 2007, s. 61–68.
37. Smith M. C., MacKay K. J., Advertising to the older adult tourist: what can tourism learn from gerontology and marketing?, 1st World Conference on Hospitality, Tourism and Event Research and International Convention and Expo Summit 2013, Bangkok 2013, s. 74–81
38. Śniadek J., Age of seniors – a challenge for tourism and leisure industry, *Studies in physical culture and tourism* nr 13, 2006, s. 103–105.

39. Śniadek J., Konsumpcja turystyczna polskich seniorów na tle globalnych tendencji w turystyce, *Gerontologia Polska* nr 15, 2007, s. 21–30.
40. Son J. S., Kerstetter D. L., Yarnal C. M., Baker B. L., Promoting older women's health and well-being through social leisure environments: What we have learned from the Red Hat Society, *Journal of Women and Aging* nr 19, 2007, s. 89–104.
41. Szwarc H., Wolańska T., Łobożewicz T., *Rekreacja i turystyka ludzi w starszym wieku*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988
42. Williams R., Rattray R., Grimes A., Meeting the on-line needs of disabled tourists: an assessment of UK-based hotel websites, *International Journal of Tourism Research* nr 8(1), 2006, s. 59–73.
43. Zawadka J., Preferencje seniorów dotyczące wypoczynku na wsi na terenie Lubelszczyzny i Podlasia, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Turystyki* nr 2(26), 2014, s. 299–313.
44. Zych A. A., *Słownik gerontologii społecznej*, Żak, Warszawa 2001



Natalia Zawadzka

Wydział Architektury Politechniki Śląskiej w Gliwicach
E-mail.: n.zawadzka@op.pl

Realizacja potrzeb bezpieczeństwa
u osób starszych na przykładzie
projektu koncepcyjnego domu seniora
w Katowicach / *Implementation
of the security needs of the elderly people
on the example of the conceptual project
the senior house in Katowice*

Abstract

The need for security is one of the basic human needs with the Maslow's pyramid. Senior houses are a specific form of housing for the elderly people, where it forms a social group, including community of residence. In designing time this building we need remember about:

- physical security inhabitant- prevent for falling, physical injury as a consequence of inadequate arrangement of living spaces and public spaces.
- Mental Safety-the need for privacy and personalization space (eg. private objects, colors affect positively or negatively)
- health security- related to the observation and monitoring of resident health, while respecting the private and intimate sphere,
- Security related to the state of emergency such as evacuation situations-compliance with the relevant legal requirements.

An attempt was made to create guidelines that will help ensure the elderly people need for feeling security.

Keywords: old people; senior; elder; project; security; safety; feeling; sensation; architecture;

1. WPROWADZENIE

Środowiskiem zbudowanym możemy nazwać ogólnie wszystkie obszary zurbanizowane zabudowane – a więc aglomeracje, miasta, dzielnice miejskie, osiedla, nieruchomości, a także same budynki. Tak, więc problematyka środowiska zbudowanego obejmuje zarówno zagadnienia plastyczne,

urbanistyczne i architektoniczne, z architekturą wewnątrz włącznie.” Środowisko, o którym tu mowa jest ważne i istotnie wpływa na człowieka realizując jedną z jego fundamentalnych potrzeb – potrzebę bezpieczeństwa.

Prawidłowe rozwiązania przestrzenne wpływają na poprawę bezpieczeństwa, w związku z tym tworząc projekt architekt musi odnieść się do szeregu przepisów, rozporządzeń, które pozwolą zaprojektować obiekt bezpieczny. Prezentowany w opracowaniu projekt architektoniczny był koncepcją przygotowana pod kierunkiem dr inż. Arch. Iwony Benek na Wydziale Architektury Politechniki Śląskiej, jako praca dyplomowa, inżynierska w roku akademickim 2014/2015. Tematem był projekt koncepcyjny domu pomocy społecznej zlokalizowany w Katowicach. Projekt powstawał w oparciu o akty prawne takie jak:

- USTAWA Z DNIA 7 LIPCA 1994r. PRAWO BUDOWLANE
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002r. W SPRAWIE WARUNKÓW TECHNICZNYCH JAKIM POWINNY ODPOWIADAĆ BUDYNKI I ICH USYTUOWANIE
- Obwieszczenie Ministra Gospodarki, Pracy i polityki Społecznej z dnia 28 sierpnia 2003r. W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 listopada 2012r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy społecznej
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012r. w sprawie domów pomocy społecznej.

2. ARCHITEKTONICZNE WYZNACZNIKI POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA

Z punktu widzenia bezpieczeństwa najważniejszą zasadą, przyświecającą kształtowaniu zabudowy mieszkaniowej (do grupy tej zaliczamy również domy pomocy społecznej), jest takie zagospodarowanie terenów, które umożliwia sprawowanie nad nimi nieformalnej społecznej kontroli. W sprawowaniu takiej kontroli mają z kolei sprzyjać czytelnie zdefiniowane, ukształtowane i wyodrębnione przestrzenie sąsiedzkie wspólnego użytkowania, które adresowane są do ograniczonej liczby użytkowników.

Na podstawie analizowanej literatury wyróżnić można następujące wyznaczniki urbanistyczne, dające możliwość kreowania bezpiecznych przestrzeni sąsiedzkich wspólnego użytkowania, za pomocą których możliwe jest sprawowanie nieformalnej społecznej kontroli (Czarnecki 2004):

- ograniczenie dostępności do przestrzeni poprzez redukcję liczby wejść i wjazdów,
- stosowanie klarownych, logicznych i łatwych w orientacji struktur przestrzennych układu,
- dążenie do zwartości i ciągłości zabudowy,

- eliminacja ruchu tranzytowego kołowego i pieszego,
- zapewnienie widoczności wnętrza (przestrzeni wspólnego użytkowania) z ulicy publicznej,
- unikanie niekontrolowanych styków przestrzeni sąsiedzkiej z przestrzenią ogólnodostępną, np. z parkami czy parkingami zewnętrznymi,
- projektowanie wnętrz typu atria z bogatym wyposażeniem w małą architekturę, mających na celu uprzywilejowanie ruchu pieszego, przy jednoczesnym ograniczeniu tworzenia miejsc przesłoniętych i trudnych do nieformalnego nadzoru,
- ograniczenie wprowadzania nieuciążliwych funkcji towarzyszących, adresowanych głównie dla mieszkańców zespołu,
- unikanie dużych, nieużywanych przestrzeni o niezdefiniowanym przeznaczeniu,

Powyższe kryteria urbanistyczne przekładają się na rozwiązania architektoniczne. Ponadto wyróżnić można kryteria odnoszące się wyłącznie do kształtowania architektury takie jak:

- zachowanie pola wzajemnej widoczności elewacji frontowych budynków, a zwłaszcza stref wejściowych,
- tworzenie psychologicznych i fizycznych barier dostępu, mających na celu uczytelnienie granic obszarów lub podkreślenie symbolicznych bram do danego zespołu, poprzez np. kolor nawierzchni, zwężenia, obiekty małej architektury i urządzenia budowlane (ogrodzenia, pergole, zadaszenia itp.),
- tworzenie wyróżników przestrzennych pozwalających łatwiej identyfikować przestrzeń (dominany, subdominany architektoniczne skupiające wzrok obserwatora),
- kreowanie dyscypliny kolorystycznej i materiałowej, jednolitości form zabudowy i ogrodzeń mającej na celu podkreślenie spójności zespołów i przynależności obiektów do poszczególnych jednostek sąsiedzkich,
- unikanie zwartych form wysokiej, powyżej 60-80 cm, zieleni czy pełnych ogrodzeń uniemożliwiających wgląd na teren czy strefę wejściową.

3. BEZPIECZNY DOM POMOCY SPOŁECZNEJ

Domy Pomocy Społecznej, których przestrzeń poddawana jest badaniom na temat bezpieczeństwa można podzielić na:

- Domy Pomocy Społecznej dla osób w podeszłym wieku,
- Domy Pomocy Społecznej dla osób przewlekle somatycznie chorych,
- Domy Pomocy Społecznej dla osób przewlekle psychicznie chorych,
- Domy Pomocy Społecznej dla osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie,
- Domy Pomocy Społecznej dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie,
- Domy Pomocy Społecznej dla osób niepełnosprawnych fizycznie.

Zasadniczo w projekcie rozpatruje się DPS pierwszych dwóch kategorii dla osób w podeszłym wieku oraz osób przewlekle somatycznie chorych. W miejscach takich świadczone są usługi z zakresu: miejsca zamieszkania, żywienia, opieki medycznej.

Rozpatrywanie aspektów związanych z domem opieki należy rozpocząć od zapoznania się z potrzebami użytkowników, które nie odbiegają od potrzeb zobrazowanych wg piramidy potrzeb Masłowa. Wyróżniamy:

- potrzeby fizjologiczne (jedzenia, snu, prokreacji itd.),
- potrzeby bezpieczeństwa (przed zagrożeniami świata zewnętrznego),
- potrzeby przynależności do grup społecznych (rodzina, sąsiedzi, parafia),
- potrzeba szacunku i uznania (pozycja, status społeczny),
- potrzeby poznawcze (orientacja w znanym kulturowo środowisku),
- potrzeby estetyczne (życie w harmonijnie ukształtowanym otoczeniu w budynku i na zewnątrz),
- potrzeby samorealizacji (możliwości kreowania swojego życia i otoczenia według własnych upodobań).

Zapewnienie w prezentowanym budynku możliwie wielu potrzeb było zadaniem trudnym. Celem było zaprojektowanie budynku, który pozwala człowiekowi mieszkającemu w nim czuć się komfortowo i bezpiecznie.

Podstawą do satysfakcjonującego projektowania bezpiecznej zabudowy mieszkaniowej jest organizacja przejrzystej i dobrze zdefiniowanej przestrzeni. Składa się na nią organizacja przestrzeni publicznej, np. skwerów i innych terenów rekreacyjnych. Przestrzeń powinna być świadomie projektowana dla wytworzenia specyficznych odczuć w użytkownikach. Dlatego bardzo ważna jest jej skala, proporcje i wielkość.

„Ograniczona” przestrzeń powinna być planowana tylko wtedy, jeśli w bezpośrednim sąsiedztwie znajduje się przestrzeń „otwarta”. Zbyt dużo otwartych przestrzeni jest przyczyną poczucia anonimowości. Przestrzeń taka staje się pewnego rodzaju „miejscem niczym” i prowokuje do wandalizmu. Mała, ograniczona przestrzeń jednoznacznie należąca do określonej grupy, sprzyja poczuciu identyfikacji wśród mieszkańców. Przestrzeń taka kreuje poczucie intymności, bezpieczeństwa i ochrony – jest ona szczególnie istotna w budynkach mieszkaniowych. Ułatwia wzajemne kontakty mieszkańców, szczególnie wtedy, gdy ich liczba jest ograniczona do około 50 mieszkańców (Barrie 1981).

Bezpieczna przestrzeń powinna być zaprojektowana według określonych zasad:

- należy wyraźnie rozdzielić przestrzeń publiczną od prywatnej. Jednoznaczność funkcji poszczególnych przestrzeni jest jednym z warunków „terytorialności”, oznacza to, że mieszkańcy mają poczucie przynależności do takiej przestrzeni (jest ona przez nich kontrolowana). Wrażenie takie można uży-

ścić również poprzez zmiany faktury powierzchni drogi lub właściwe oznaczenie wejścia.

- należy zapewnić we wspólnocie różnorodność wiekową mieszkańców (w przypadku domu pomocy społecznej jest to możliwe) oraz zróżnicowanie funkcji: usługowa, administracyjna, funkcje dodatkowe dla mieszkańców, mieszkaniowa.
- bardzo ważne jest wytworzenie poczucia własności w strefie publicznej, likwidacja przestrzeni niczych, niezagospodarowanych oraz nadmiernie zindywidualizowanych, które nie pozostawiają miejsca na wspólną aktywność mieszkańców.

Poza tym miejsca i budynki powinny być tak zaprojektowane, aby była możliwość dostosowania ich do zmieniających się wymogów bezpieczeństwa. Jakość przestrzeni publicznej jest ważniejsza niż jej wielkość.

Duński psycholog I. Gehl (Wallis 1971) wyszczególnia trzy typy potrzeb, które powinny satysfakcjonować mieszkańców, są to następujące potrzeby:

- poczucie bezpieczeństwa (dom, izolacja od zanieczyszczeń i hałasu, bezpieczeństwo ruchu).
- fizjologiczne (odpoczynek, jedzenie, picie, sen, powietrze, światło, higiena).
- psychologiczne (kontakt, przynależność, możliwość orientacji, identyfikacja).

Jak wynika z przedstawionej analizy, zapewnienie bezpieczeństwa jest jedną z najważniejszych potrzeb ludzkich, może ono być w dużym stopniu zrealizowane poprzez odpowiednie ukształtowanie środowiska mieszkaniowego, stąd stanowi ono niezmiernie istotne wyzwanie dla projektantów, architektów domów seniora.

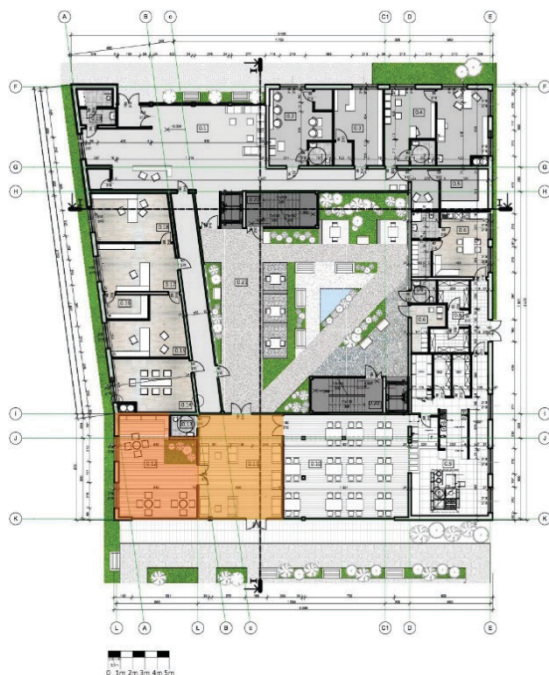


Dom pomocy społecznej jest jednostką, w której uwaga skupia się na mieszkańcu. Staje się dla osoby starszej miejscem życia, ale także miejscem, w którym istnieje możliwość, a nawet konieczność budowania na nowo kontaktów społecznych dla zlikwidowania lub obniżenia odczuwanego poziomu izolacji i opuszczenia przez innych. Budowanie interpersonalnych kontaktów powinno uwzględniać,

między innymi, różne rodzaje wspólnot oparte na różnych formach i rodzajach wspólnego działania (Kawczyńska-Butrym 1998: 128): wspólnoty zamieszkania (mieszkańcy wspólnego pokoju), sąsiedztwa (w domu pomocy społecznej mogą ją tworzyć mieszkańcy z innych pokoi, z jednego piętra).

Kolejną wspólnotą może być wspólnota modlitwy wzmacniająca poczucie przynależności, oparta na uświadomieniu sobie wyznawania tej samej wiary, a także systemu wartości oraz zobowiązania do przestrzegania przyjętych norm postępowania i zasad etycznych. Wspólnota pracy to wspólne wykonywanie czynności, pomagania sobie i świadomość, że służą one także innym mieszkańcom. Wspólnota zabawy to przeżywanie wspólnych radości i wzruszeń z okazji spotkań towarzyskich, wspólnych obchodów, wycieczek, zawodów sportowych, tańców, a także spotkań o charakterze osobistym (imieniny, prywatne rocznice). Stwarza to możliwość okazywania sobie nawzajem uwagi, czy choćby „odświeżonej”, szczególnej życzliwości. Wspólnota zainteresowań to wspólne zajęcia plastyczne, śpiewanie w chórze, głośne czytanie książek osobom słabo widzącym lub słabo czytającym, wspólne rozmowy o interesujących wydarzeniach historycznych i związanych z tym osobistych przeżyciach, udział w spotkaniach z ludźmi interesującymi mieszkańców. W końcu - wspólnota twórczości, którą należy traktować jako odmienną wspólnotę zainteresowań. Wymaga jeszcze większego, indywidualnego zaangażowania w twórczy aspekt podjętych działań. Na przykład organizowanie wystaw twórczości plastycznej, wieczorów poezji lub innych utworów literackich, czy muzycznych pisanych, np. przez mieszkańców domu, a także wydawanie biuletynu, czy gazety poświęconej sprawom domu i jego mieszkańców.





„Potrzeba bezpieczeństwa jest najbardziej podstawową potrzebą człowieka - trwa od momentu narodzin i trwa przez całe życie. Człowiek wartościuje otoczenie fizyczne, swoje działania w nim i swoje zamierzenia przez pryzmat potrzeby bezpieczeństwa.”

Bezpieczeństwo, jako elementarna potrzeba w kontekście Domów Pomocy Społecznej można podzielić na kategorie takie jak:

1. Bezpieczeństwo fizyczne
2. Bezpieczeństwo Psychiczne
3. Bezpieczeństwo Stanu Zdrowia
4. Bezpieczeństwo związane ze stanem wyjątkowym.

Pierwszym zagadnieniem jest bezpieczeństwo fizyczne w skład tego pojęcia w odniesieniu do środowiska zbudowanego, jakim w tym przypadku jest DPS jak i stałego miejsca zamieszkania jest to niezmiernie ważny element, który należy uwzględnić by osoby w nim przebywające mogły czuć się komfortowo. W ramach tej kwestii należy rozdzielić trzy podkategorie jest to aranżacja pokoi i ściśle z nią związana aranżacja łazienek oraz sposób doboru jak i wyróżnienia nawierzchni przestrzeni wspólnych.

Omawiając pierwszą podkategorie należy uwzględnić bezkolizyjne ustawienie niezbędnych elementów w pokoju takich jak łóżko, szafka nocna, szafa z ubraniami, stolik i przynajmniej jedno krzesło. Kwestia sytuowania łóżka pacjenta jest związana ze stanem zdrowia i poruszania się mieszkańca. Gdy mówimy o osobie sprawnej należy sytuować je przyległe do ściany, co daje większy komfort użytkownikowi, jeśli jednak mieszkaniec nie jest już tak sprawny fizycznie i potrzebna

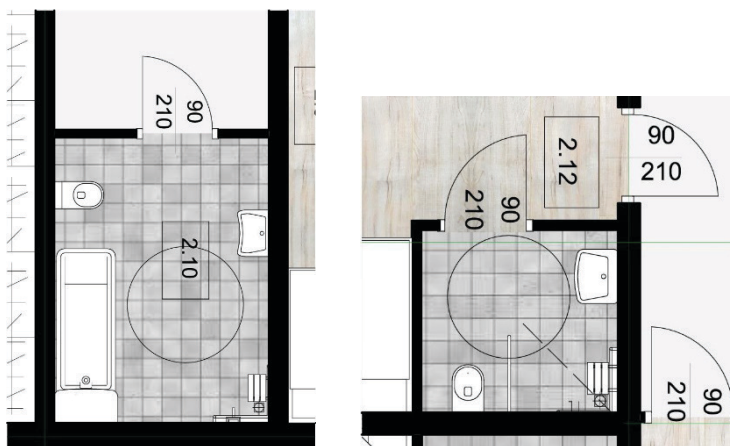
jest ciągła opieka personelu łóżko powinno być sytuowane w taki sposób, aby był do niego dostęp z dwóch stron. W związku z tym, że osoby starszej wraz z wiekiem pojawiają się problemy i zmienia się z osoby, która w pełni może być samodzielna do osoby, która potrzebuje pomocy i opieki w pokoje powinny być zaprojektowane w taki sposób, aby istniała możliwość zmiany położenia łóżka. W przestrzeni pokoju musi być możliwość swobodnego manewru wózkiem, co daje obszar pustej powierzchni o średnicy 150cm. Ważne jest również, aby łóżko pacjenta mogło być w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia swobodnie przetransportowane na korytarz i dalej, zapewnia to szerszy korytarz w pokoju jak i drzwi o szerokości najmniej 90cm.

Model pokoju dwuosobowego oraz jednoosobowego



Mając na uwadze pokoje mieszkańców kolejnym istotnym elementem jest łazienka. Pomieszczenie to pełni ważną funkcję gdyż zapewni podstawową potrzebę według piramidy masłowa jaką jest potrzeba fizjologiczna. W DPS mamy doczynienia z dwoma formami tej przestrzeni jest to łazienka obecna w każdym z poki mieszkanymi i tutaj w ramach jej wyposażenia i poprawienia komfortu bezpieczeństwa należy wziąć pod uwagę każdy element w niej się znajdujący począwszy od misłki ustępowej jak i umywalki kore musza być przystosowane do użytku osób z dysfunkcjami poruszania się jak i dla osób poruszających się co dzień na wózku inwalidzkim. Muszą być również zaopatrzone w odpowiednie jak i odpowiednio usytuowane uchwyty i poręcze dzięki czemu korzystanie z tak podstawowych elementów będzie łatwiejsze dla użytkownika. W przestrzeni tej należy mieć wzgląd na przestrzeń w której mieszkaniec będzie dbał o swoją higienę o ile samodzielnie jest w stanie tego dokonać lub przy niewielkiej pomocy personelu. Proponowanym podejściem do tej kwestii są prysznice bez brodzikowe na warstwie spadkowej z miejscem do siedzenia zamocowanym w ścianie jak i uchwytami dzięki którym wstawanie lub podpieranie się jest znacznie ułatwione. W Domu Seniora musza się znaleźć również węzły sanitarne ogólnie dostępne ze możliwością mycia. Przestrzeń ta są ważne mając wzgląd na mieszkańców których stan zdrowia nie pozwala na samodzielne dbanie o siebie w kwestii higieny strefy te są podobnie wyposażone jak łazienki pokojowe z tą różnicą, że posiadają wannę przystosowaną do osób z ograniczoną znacznie swobodą poruszania.

Łazienka ogólnodostępna oraz łazienka pokojowa



Wyróżnienie nawierzchni części wspólnych pozwala mieszkańcowi, który wraz z wiekiem boryka się z coraz to większymi problemami z zakresu widzenia oraz rozpoznawania przestrzeni ułatwić mu funkcjonowanie w przestrzeniach wspólnych jednak dalej dla niego przyjaznych. Nawierzchnie mogą różnić się między sobą kolorem jednak to może okazać się niewystarczające więc dogodnym rozwiązaniem jest stosowanie różnych materiałów jednak nie zapominając o tym że człowiek będący główny użytkownikiem zwykle ma problemy z poruszaniem się, więc nawierzchnia nie może mu tego dodatkowo utrudniać.

Następnie trudno nie poruszyć kwestii bezpieczeństwa w kontekście psychologicznym z zagadnieniem tym ściśle powiązana jest realizacja potrzeb bezpieczeństwa poprzez stworzenie odpowiednich:

- warunków fizycznych - kontaktu ze światłem dziennym, odpowiedniego oświetlenia sztucznego, odpowiedniego mikroklimatu (wilgotność, wymiana powietrza, akustyka pomieszczeń)
- warunków społecznych - terytorializm, czyli tworzenie terytorium pierwotnego (pokój) oraz terytorium wspólnego (przestrzeń wspólna)

Jednym z elementów jest zapewnienie danej osobie poczucia prywatności. Jak można tego dokonać w tak specjalistycznych przestrzeniach? Odpowiedź okazuje się niezmiernie prosta należy pozwolić danemu mieszkańcowi przenieść namiastkę siebie namiastkę domu do pomieszczenia, w którym się znajduje. Może to zostać uzyskane dzięki zdjęciom najbliższych na szafce nocnej czy też komodzie drobnym pamiątkom o dużej wartości sentymentalnej. Ważne jest, aby kontrolować proces personalizacji miejsca nie można pozwolić osobie na znaczne zagarnięcie przestrzeni pokoju poprzez dużą ilość pamiątek. Nie można dopuścić do sytuacji gdzie mogłoby zostać narażone zdrowie lub też życie mieszkańca na niebezpieczeństwo.

Kwestia intymności pomieszczeń wiąże się ściśle z izolacyjnością akustyczną pomieszczeń. Tak więc należy ją rozważyć na etapie projektowym. Wartość izola-

cyjności określona jest w aktach prawnych takich jak: PN-B-02151-3: 1999 Akustyka budowlana. Ochrona przed hałasem a budynkach. Według tych przepisów pomieszczenia jak pokoje mieszkalne powinny być oddzielone od siebie ścianą, której parametry będą na poziomie min 51dB przykładami takich ścian są:

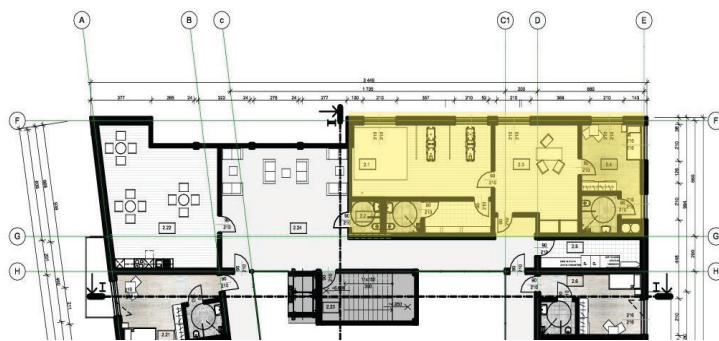
- Cegła pełna szerokość ściany 25cm
- Cegła silikatka T18 szerokość ściany 18cm
- Bloczki Porotherm AKU szerokość ściany 25cm
- Bloczki keramzytowe (cementowo wapienne oraz gipsowe) szerokość ściany 18cm
- Bloczki Ytong PP5/07 szerokość ściany 24cm

Zieleń w obiekcie ma ogromne znaczenie gdyż ma charakter terapeutyczny dla przebywających tam osób. Tworząc wewnątrz oddzielną strefę ogrodu wewnętrznego z wytyczonymi ściegami, miejscami odpoczynku przy fontannie lub innym małym zbiorniku wody oraz przestrzenie dwuosobowe przeznaczone np. do gry w szachy, która tak znakomicie rozwija mózg człowieka w każdym wieku podnosi się standard życia. Ciekawym zabiegiem jest połączenie przestrzeni zielonej wewnątrz budynku jak i tej związanej z zewnątrz z ogrodem, parkiem lub też inną formą zieleni otaczającej tego typu obiekt. Aby mieszkaniec odczuwał ciągle przebywanie w strefie zielonej tak przyjaznej dla niego przegrody budynku w jak największej części tak gdzie jest to możliwe powinny być [przeszkłone. Dzięki temu na przykładzie projektu widzimy jak strefa wspólna jak i jadalnie są łącznikiem między ogrodami, a możliwość otwarcia w kontekście dosłownym tych miejsc z jednej jak i z drugiej strony w sezonie letnim jest dodatkowym atutem.

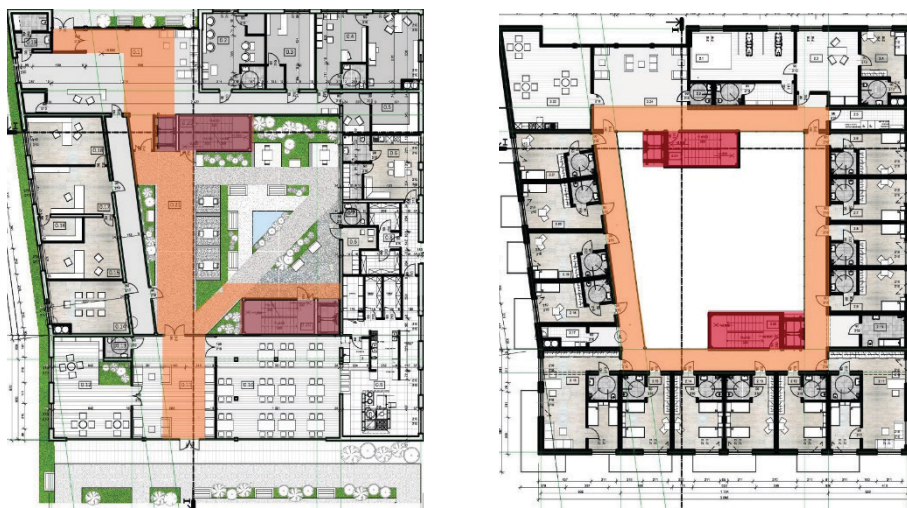


Odrębną kategorią związaną z bezpieczeństwem mieszkańców jest obserwacja oraz monitoring stanu mieszkańca. Należy podejść do tej kwestii z należytą ostrożnością gdyż ważne jest, aby nie przekroczyć granicy prywatności osoby

chcą jej pomoc. Najprostszym rozwiązaniem jest zapewnienie opieki medycznej umieszczając na terenie obiektu pokoju lekarza i/lub pielęgniarki, dzięki czemu mieszkańcy będą posiadać czasową lub też całodobową opiekę związaną również z leczeniem farmakologicznym. Z kwestii zdrowia wiąże się obecność kolejnego pomieszczenia jak izolatka bardzo ważne jest, aby takie pomieszczenie się znajdowało, aby zdrowi pacjenci o i tak obniżonym stopniu odporności byli bezpiecznie i nie byli dodatkowo narażeni na choroby. Z perspektywy osoby, która musiałaby czasowo przenieść się do izolacji istotną kwestią dla polepszenia komfortu jest stworzenie jej warunków podobnych do tych, które miała w swoim pokoju dodatkowo z opieką medyczną stąd bliskość izolacji o wyposażeniu jak pokój (łóżko szafka nocna szafa krzesło stolik) i pokoju lekarza. Zastanawiając się nad kondycją fizyczną ludzi w podeszłym wieku mieszkających w Domu Opieki Społecznej nie można zapomnieć o przestrzeni przeznaczonej do rehabilitacji może być to niewielka przestrzeń jednak ważne, aby w jej zapleczu znalazły się takie elementy jak szatnia czy też łazienka.



Ostatnią poruszaną w zagadnieniu bezpieczeństwa kwestią jest bezpieczeństwo związane ze stanem wyjątkowym, jest to problematyka związana z ewakuacją mieszkańców podczas zaistniałych sytuacji wyjątkowych jak na przykład pożar. Obiekty jak Dom Pomocy klasyfikowane są według kategorii zagrożenia ludzi do ZL II, czyli obiektu przeznaczonego dla osób o ograniczonej zdolności poruszania się. Przepisy względem tej strefy są bardziej rygorystyczne, co związane jest z ograniczoną możliwością ruchu mieszkańców takiego obiektu. W odczuciu osoby mieszkającej sposób i forma ewakuacji musi być jasna i czytelna, można powiedzieć, że intuicyjna. Ważne jest również, aby zarządcy takich obiektów zadbali o próbne ewakuacje, co usprawni prace jak i uspokoi zarówno mieszkańców jak i personelu, który czynnie uczestniczy w tym procesie.



4. PODSUMOWANIE

Temat bezpieczeństwa jest bardzo rozległy dotyczy wielu instytucji i wielu dziedzin nauki. Badania prowadzone w zakresie polepszenia standardów takich obiektów, które w Polsce nie cieszą się niestety dobrą renomą powinny uwzględniać wiele aspektów, a współpraca międzywydziałowa powinna przynieść duże korzyści przede wszystkim dla społeczeństwa.

LITERATURA:

1. Barrie B. Greenble, Space, Dimension of the human landscape, London, 1981
2. Czarnecki B., Siemiński W.: Kształtowanie bezpiecznej przestrzeni publicznej, Warszawa, 2004.
3. Kawczyńska-Butrym Z. 1998. Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej. Wydawnictwo Śląsk: Katowice.
4. Wallis A., Socjologia i kształtowanie przestrzeni, PIW, Warszawa, 1971



Małgorzata Wesołowska

Cracow University of Economics
E-mail.: m.wesolowskaa@gmail.com

Społeczeństwo starzejące się jako wyzwanie dla ekonomii / *The aging society as a challenge for economics*

Abstract

The phenomenon of population aging exists in many developed countries. Poland is one of the countries which is faced this problem. Due to the rapidly progressing demographic changes, the aging of the Polish society is becoming increasingly important challenge for the economics. One consequence of the growth in the number of elderly people in society is a greater demo-graphic burden, that without significant reforms may lead to a deterioration of the economic situation throughout the country. The aim of this article is to present four areas (health care, labor market, lifelong learning, family policy), which should address the most important changes, aimed at reducing the burden of aging population on the economy. Data published by the Central Statistical Office of Poland and literature studies were used to the analyze.

Keywords: aging population; demographic; economics; elderly people; fertility; demo-graphic burden; healthcare; labor market.

1. WPROWADZENIE

Polska, obok wielu europejskich krajów wysoko rozwiniętych, boryka się z problemem starzejącego się społeczeństwa. O starzeniu się społeczeństwa można mówić w sytuacji, kiedy wraz ze wzrostem odsetka osób starszych (w wieku 60/65 lat i więcej¹), maleje odsetek osób młodych. Według prognoz Polska jest krajem, w którym przyrost udziału osób w wieku senioralnym będzie postępował najszybciej spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej (Giannakouris 2008: 10). Jedną z wielu konsekwencji takiej sytuacji jest narastający problem zabezpieczenia społecznego obywateli. Wraz z wydłużającym się średnim wiekiem

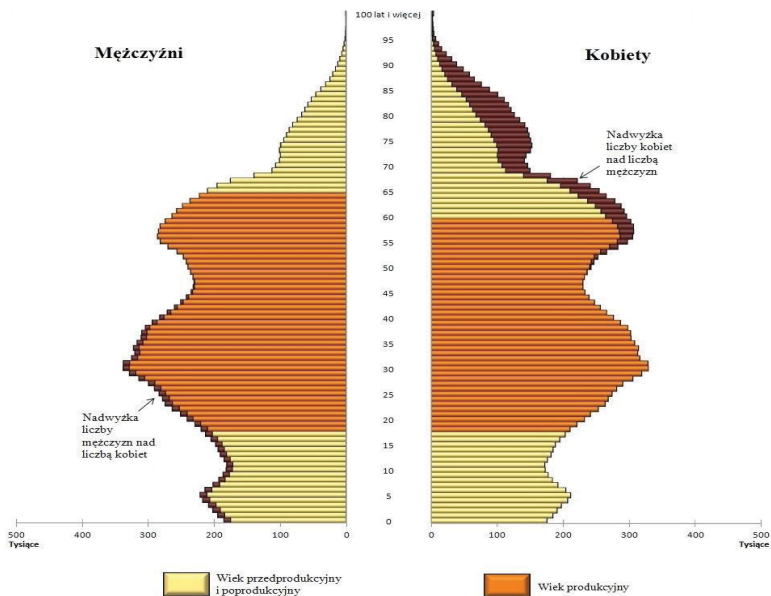
¹ W literaturze przedmiotu za dolną granicę wieku senioralnego przyjęło się uznawać 60 lub 65 lat. Z uwagi na fakt, że średnia trwania życia ulega wydłużeniu, coraz częściej w literaturze wskazuje się na wiek 65 lat.

życia ludności, wydłuża się okres pobierania emerytur. Malejąca ilość osób młodych skutkuje zmniejszającą się ilością środków wpływających do budżetu państwa, przeznaczanych na wypłatę bieżących świadczeń obecnym emerytom. Brak gruntownych zmian i regulacji w tym zakresie może doprowadzić do wzrostu podatków oraz poważnych trudności w systemie zabezpieczeń społecznych, co może przełożyć się na pogorszenie sytuacji gospodarczej całego kraju.

Na początku artykułu zostanie przedstawiona sytuacja demograficzna Polski oraz teoretyczne aspekty starzenia się społeczeństw wraz z konsekwencjami tego zjawiska. Następnie zostaną zaprezentowane cztery obszary, na których, według autorki, należy się skupić w poszukiwaniu skutecznych i efektywnych rozwiązań. Proponowane obszary to: ochrona zdrowia, edukacja przez całe życie, sytuacja na rynku pracy oraz polityka prorodzinna. Do przeprowadzonych analiz zostały wykorzystane dane zastane publikowane przez Główny Urząd Statystyczny oraz studia literaturowe.

2. SYTUACJA DEMOGRAFICZNA POLSKI

Polska jeszcze do niedawna była uznawana w Europie za „młody” kraj z przewagą osób w wieku produkcyjnym oraz szkolnym nad osobami w wieku poprodukcyjnym. Ta relacja jednak szybko się zmieniła i obecne obserwowane tendencje wskazują na odwracanie się tego zjawiska. W celu pełnego zrozumienia sytuacji demograficznej Polski warto przyjrzeć się kilku głównym wskaźnikom ekonomicznym, do których należą: liczba ludności, dzietność kobiet, średnia długość trwania życia, ilość lat przeżytych w zdrowiu oraz saldo migracji.

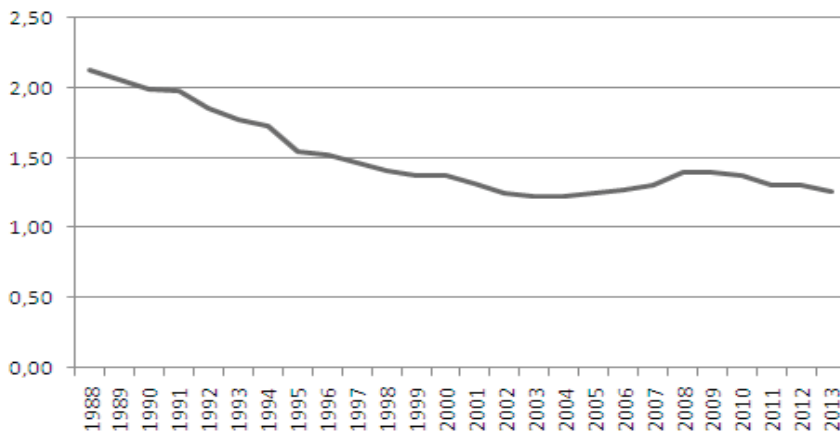


Rys. 1 Ludność Polski według wieku i płci (stan na 31 XII 2014 r.)

Źródło: GUS.

Piramida wieku Polaków (rys. 1) pozwala na wskazanie wyraźnych niżów i wyżów demograficznych. Pierwszy wyż stanowią osoby urodzone po zakończeniu II wojny światowej, które obecnie zaczynają wkraczać w wiek emerytalny. Następnym wyżem demograficznym to tzw. „echo” wyżu powojennego, które przypadło na lata 70. XX wieku. Ostatnie zaobserwowane zwiększenie liczby urodzeń miało miejsce w końcu pierwszej dekady XXI wieku. Trudna sytuacja demograficzna Polski wynika głównie z malejącej liczby urodzeń, która nie kompensuje zwiększającej się ilości osób starszych. Co więcej, małej liczbie osób w wieku przedprodukcyjnym towarzyszy duża liczba osób w wieku produkcyjnym oraz zwiększająca się liczba osób w wieku poprodukcyjnym, co jednoznacznie wskazuje na starzenie się polskiego społeczeństwa.

Mała liczba osób w wieku przedprodukcyjnym ma swoją przyczynę w niskiej dzietności kobiet (rys. 2).



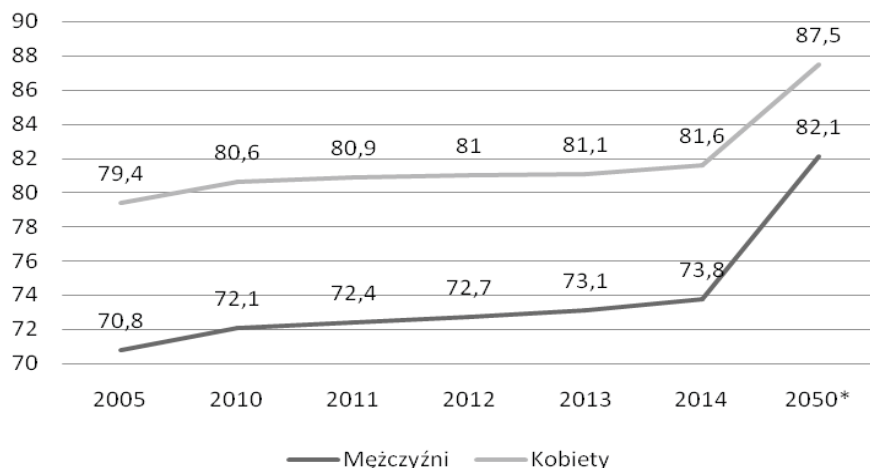
Rys. 2 Współczynnik dzietności kobiet w Polsce

Źródło: GUS.

Wartość współczynnika dzietności kobiet, która zapewnia prostą zastępowalność pokoleń wynosi 2,1 – 2,15. Oznacza to, że na jedną kobietę przypada nieco powyżej dwójki dzieci. Ostatni raz Polska osiągnęła taką wartość w roku 1988. Od tego czasu wartość wskaźnika sukcesywnie spada osiągając obecnie wynik ok. 1,3. Niewielki wzrost wskaźnika w latach 2007-2010 odzwierciedla niewielki wyż widoczny na piramidzie wieku ludności (rys. 1). Są to dzieci osób urodzonych w latach 70. XX wieku, a więc osób pochodzących z „echa” wyżu powojennego. Niskiej dzietności kobiet towarzyszy również opóźnianie wieku zawierania małżeństw zarówno przez kobiety, jak też przez mężczyzn. Od kilku lat sukcesywnie spada też sama ilość zawieranych małżeństw, co może wpłynąć negatywnie na liczbę urodzeń. Podwyższeniu uległ średni wiek, w jakim kobiety rodzą swoje pierwsze dziecko. Na uwagę zasługuje też zmiana struktury wykształcenia matek. W porównaniu do początku lat 90. XX wieku odesetek matek z wyższym wykształceniem wzrósł 7-krotnie, natomiast odsetek matek z wykształceniem podstawowym lub bez wykształcenia spadł 3-krotnie. Powyższe tendencje implikują fakt, że mło-

dzi ludzie najpierw chcą zadbać o swoje wykształcenie oraz status ekonomiczny, dopiero w drugiej kolejności decydują się na założenie rodziny.

Starzenie się społeczeństw ma swoją przyczynę nie tylko w zmniejszającej się ilości osób młodych, ale również w zwiększającej się liczbie osób w wieku poprodukcyjnym. W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach wysoko rozwiniętych, obserwuje się wydłużanie przeciętnej długości trwania życia kobiet i mężczyzn (rys. 3).



Rys. 3 Przeciętne trwanie życia kobiet i mężczyzn w Polsce (2050 – prognoza)

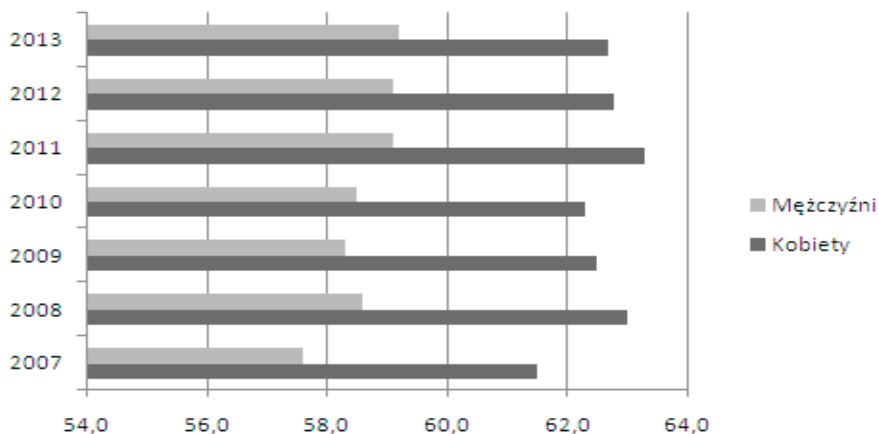
Źródło: GUS.

Zmniejszenie umieralności populacji w wyniku postępu cywilizacyjnego, postępu w medycynie oraz większej dbałości o zdrowie przyczynia się do wydłużania przeciętnej długości życia Polaków. Jeszcze 10 lat temu Polki żyły średnio 79,4 lat, a Polacy 70,8 lat. Obecnie kobiety przeżywają 81,6 lat, a mężczyźni 73,8 lat. W ciągu dekady średni wiek trwania życia w Polsce zwiększył się o 2,2 lata w przypadku kobiet oraz o 3 lata w przypadku mężczyzn. Mimo to nadal widoczna jest duża różnica między obiema płciami. Według prognoz trwanie życie w następnych dekadach będzie ulegało systematycznemu wydłużeniu. Mimo tego, zgodnie z danymi prezentowanymi przez Eurostat, Polska znajduje się wśród krajów z najniższą średnią trwania życia. Przeciętna długość trwania życia w 28 krajach Unii Europejskiej w roku 2012 wyniosła 79,6 lat, czyli o 2,7 lat więcej niż w Polsce. Kraje, w których wskaźnik ten osiąga najwyższe wartości to kraje skandynawskie, Francja, Hiszpania, Włochy, Szwajcaria czy Lichtenstein. Tam, przeciętna długość życia, wynosi średnio 80 lat.

W tym miejscu warto jednak zastanowić się ile z tych lat jest przeżywanych przez ludność w zdrowiu. O ile sama przeciętna długość trwania życia wśród Polaków ulega poprawie, o tyle podobnej tendencji trudno doszukać w analizie ilości lat przeżytych w zdrowiu (rys. 4).

Różnice w ilości lat przeżytych w zdrowiu przez kobiety i mężczyzn odzwierciedlają różnice w średniej trwania życia w ogóle. Na przestrzeni ostatnich kilku lat

widoczne są małe wahania w długości życia w zdrowiu, jednak oscylują one wokół jednych wartości, czyli 63 lat dla kobiet oraz 59 lat dla mężczyzn. Przy jednoczesnym wydłużaniu się trwania życia z roku na rok można wysnuć wniosek, że w rzeczywistości wydłuża się liczba lat przeżywanych przez ludność w chorobie (nie w zdrowiu)².



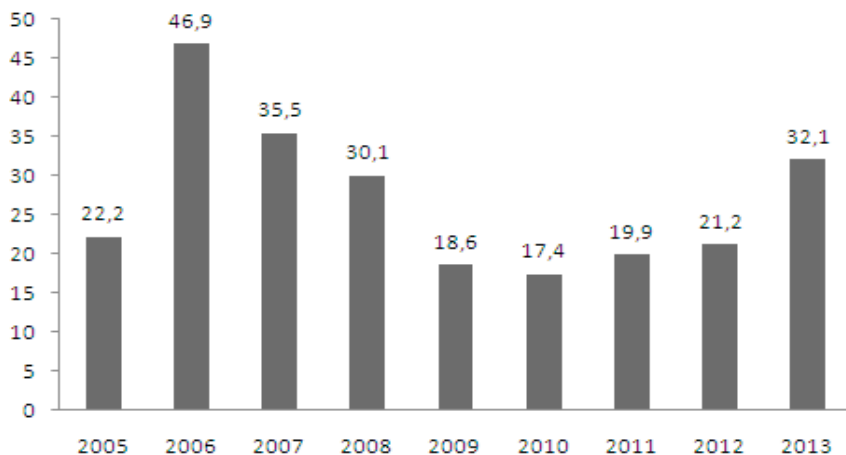
Rys. 4 Ilość lat przeżywanych w zdrowiu przez kobiety i mężczyzn w Polsce

Źródło: Eurostat.

Takie kształtowanie się zjawiska powinno przyczynić się przede wszystkim do podjęcia działań w zakresie polityki zdrowotnej na rzecz wydłużenia ilości lat przeżywanych przez społeczeństwo w zdrowiu i sprawności.

Ostatnim z prezentowanych wskaźników jest saldo migracji. Z uwagi na cel artykułu analizowane będzie jedynie saldo migracji zewnętrznej (emigracji), gdyż ta jako taka przyczynia się do zmniejszenia populacji w wieku produkcyjnym. Migracje zewnętrzne na okres 1 roku lub dłużej (rys. 5) wykazują duże wahania w zależności od roku analizy. Najwięcej osób, ponad 80 tys., opuściło Polskę w latach 2006-2007. Szacuje się, że na koniec 2007 roku poza granicami Polski na emigracji czasowej trwającej powyżej 3 miesięcy, przebywało ok. 2,3 mln mieszkańców (Głowacka et al. 2011: 95). Natomiast według szacunków na koniec roku 2012 poza Polską przebywało ok. 2,1 mln mieszkańców. Najwięcej emigrantów łączyło swój pobyt za granicą z poszukiwaniem lub podjęciem pracy (Stańczak 2014: 13).

² Wskaźnik ten odzwierciedla wymiar problemów zdrowotnych, które w istotny sposób ograniczają aktywność respondentów. Wskaźnik ten bywa też nazywany 'długością życia bez niepełnosprawności'.



Rys. 5 Migracje zewnętrzne (emigracja) Polaków na okres 1 roku lub dłużej (w tys.)

Źródło: GUS.

Najliczniejszą grupę emigrantów stanowią osoby w wieku 30-44 lat, stanowiące 36% wszystkich osób opuszczających kraj. 57% z nich stanowią mężczyźni (dane za rok 2013). Najwięcej osób wyjeżdża do krajów europejskich takich jak: Niemcy, Wielka Brytania, Ukraina, Irlandia, Holandia, Włochy. Krajem spoza Europy, do którego najczęściej wyjeżdżają Polacy, są Stany Zjednoczone.

Podsumowując, sytuacja demograficzna Polski jest trudna. Wydłużaniu się średniej trwania życia obywateli towarzyszy niska dzietność kobiet oraz ujemne saldo migracji. W dłuższej perspektywie skutkuje to wzrostem liczby osób starszych oraz proporcjonalnym zmniejszeniem się liczby osób młodych. Tym samym wzrośnie obciążenie demograficzne, czyli ilość osób w wieku nieprodukcyjnym będąca na utrzymaniu osób w wieku produkcyjnym. Biorąc jednak pod uwagę utrzymującą się niską dzietnością kobiet, wzrost obciążenia demograficznego nie będzie wynikał z przyrostu osób w wieku przedprodukcyjnym, ale z przyrostu osób w wieku poprodukcyjnym. Osoby te wymagają szczególnej opieki, która wynika z towarzyszących starości problemów zdrowotnych, socjalnych, społecznych i ekonomicznych. W obliczu zmian cywilizacyjnych i gospodarczych, starzenie się polskiego społeczeństwa jest faktem. Należy jak najszybciej podjąć kompleksowe, długofalowe działania o zasięgu ogólnokrajowym, ale też regionalnym, w celu odwrócenia negatywnych trendów w demografii.

3. TEORETYCZNE ASPEKTY STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTW

Starzenie się społeczeństwa to dynamiczny proces polegający na zwiększaniu się odsetka osób starszych przy jednoczesnym zmniejszaniu się ilości osób młodych. Za przyczyny tego zjawiska należy uznać współwystępowanie dwóch czynników: spadku rozrodczości i zmniejszenia umieralności. W konsekwencji maleje odsetek osób młodych, a zwiększa się udział osób starszych w społeczeństwie. Aby móc ocenić wielkość udziału osób starszych w społeczeństwie, należy wyraźnie wska-

zać granicę, od której zaczyna się starość. Do tej pory w literaturze przedmiotu nie ma jednej wielkości, która określałaby ten próg. Najczęściej wskazuje się na 60 lub 65 rok życia jako ten, po osiągnięciu którego osobę uznaje się za starszą. Na tej podstawie można wskazać, a następnie wyliczyć, stopę starości dla poszczególnych społeczeństw.

$$\text{stopa starości} = \frac{\text{ludność w wieku 60/65 lat i więcej}}{\text{całkowita ludność kraju}} * 100\%$$

W literaturze przedmiotu wyróżniono kilka skal starości demograficznej (tab. 1).

Tab. 1 Wybrane skale starości demograficznej

Skala	Udział ludności w wieku 60/65 lat i więcej ³	Stopień zaawansowania procesu starzenia się populacji
E. Rosseta	poniżej 8%	młodość demograficzna
	od 8% do 10%	przedpole starości
	od 10% do 12%	starzenie rzeczywiste
	powyżej 12%	starość
ONZ (klasyczna)	poniżej 4%	populacja młoda
	od 4% do 7%	populacja dojrzała
	powyżej 7%	populacja stara
ONZ (zmodyfikowana)	poniżej 4%	populacja młoda
	od 4% do 7%	populacja dojrzała
	od 7% do 14%	populacja starzejąca się
	od 14% do 21%	populacja stara
	powyżej 21%	populacja hiperstara

Źródło: Rosset 1959: 72-73; Coulmas 2007: 5.

Według najnowszych danych GUS⁴ (Główny Urząd Statystyczny 2014: 550-551) udział odsetka osób w wieku 65 lat i więcej w Polsce wynosi 14,2%. Zgodnie z klasyczną klasyfikacją ONZ Polska jest populacją starą. Skala E. Rosseta bierze pod uwagę udział odsetka osób w wieku 60 lat i więcej. W Polsce udział ten wynosi 20,8%, co oznacza znajdowanie się populacji w okresie starości. Z uwagi jednak na wydłużające się średnie trwanie życia ludności bardziej właściwa i odpowiadająca współczesnym realiom jest druga, zmodyfikowana, klasyfikacja ONZ. Według tej klasyfikacji Polacy znajdują się blisko dolnej granicy populacji starej.

³ E. Rosset w swojej klasyfikacji bierze pod uwagę odsetek ludności w wieku 60 lat i więcej. Skale ONZ opierają się na udziale ludności w wieku 65 lat i więcej.

⁴ Stan na dzień 1 stycznia 2013 r.

Wśród krajów europejskich tylko 4 kraje mają niższy odsetek osób w wieku 65 lat i więcej niż Polska. Są to: Irlandia, Rosja, Słowacja i Czarnogóra. Zdecydowana większość krajów Europy posiada odsetek osób starszych w przedziale 17-19%, co klasyfikuje je jako społeczeństwa stare. Włochy, jako jedyny kraj Europy, z udziałem osób w wieku powyżej 65 lat na poziomie 21,2%, zaliczają się do państw hiperstarych. Blisko tej granicy są również Niemcy i Grecja. Na tym tle Polska wydaje się stosunkowo młoda, jednak to nie oznacza, że sytuacja demograficzna jest dobra. W czasie jak społeczeństwa krajów Europy Zachodniej wchodziły w fazę drugiego przejścia demograficznego, objawiającego się spadkiem dzietności kobiet, w Polsce (podobnie jak w innych krajach byłego bloku wschodniego) miał miejsce gwałtowny wzrost urodzeń. Eksplozja demograficzna, która miała miejsce po II wojnie światowej, a następnie wzrost liczby urodzeń w latach 70. i 80. XX wieku spowodował duży przyrost osób młodych. Zmiany w demografii Polski zaczęły być widoczne dopiero po transformacji ustrojowej. Szybki wzrost i rozwój gospodarczy to wyższa jakość życia, a co za tym idzie niższa dzietność i wydłużenie przeciętnej długości trwania życia. To nieuchronnie prowadzi do zwiększenia się udziału osób starszych w populacji. Można więc powiedzieć, że polskie społeczeństwo jest opóźnione w procesie starzenia się i obecnie nadrabia te „straty”. Jednak zmiany te następują znacznie szybciej i dynamiczniej niż miało to miejsce w krajach Europy Zachodniej, przez co dystans jaki powstał pomiędzy krajami może zostać w krótkim czasie zniwelowany. Tym samym Polska ma mniej czasu na dostosowanie się do zmian i wypracowanie kompleksowych rozwiązań (Jurek 2012: 23-33).

4. EKONOMICZNE KONSEKWENCJE STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA

W krajach rozwiniętych gospodarczo, do których zaliczają się kraje europejskie, w tym Polska, na skutek postępu w medycynie oraz poprawy warunków bytowych, obserwuje się tendencję do stałego wzrostu przeciętnej liczby lat życia ludności. To z kolei rodzi różnego rodzaju konsekwencje natury medycznej, społecznej, socjalnej, ekonomicznej, politycznej oraz kulturalnej (Kleer 2008: 10). Z uwagi na cel artykułu szerzej zostaną przedstawione skutki ekonomiczne, jakie niesie ze sobą starzenie się społeczeństwa.

Wśród najważniejszych ekonomicznych konsekwencji starzenia się polskiego społeczeństwa należy wymienić (FOR 2008: 2, Dragan 2011: 3-5, Gembicki 2011: 6-10):

1. Spadek liczby ludności kraju, a w szczególności zmniejszenie się ilości osób w wieku produkcyjnym. Ograniczenie dostępności zasobów pracy oraz niska aktywność zawodowa Polaków będzie wywierać presję płacową na pracodawcach. Chęć utrzymania dodatniego tempa wzrostu gospodarczego kraju będzie wymuszała zmiany w strukturze gospodarczej, polegające głównie na poprawie innowacyjności oraz wzroście zapotrzebowania na kapitał i inwestycje.

2. Zmniejszenie tempa wzrostu PKB, głównie z powodu zmniejszenia się liczby osób pracujących. To z kolei spowoduje spadek liczby gospodarstw domowych młodych, które część swoich bieżących dochodów przeznaczają na oszczędności. Zmniejszenie się oszczędności krajowych skutkuje zmniejszeniem inwestycji, co realnie przyczynia się do obniżenia tempa wzrostu PKB.
3. Wzrost kosztów sektora zdrowia z powodu zwiększonych wydatków na leczenie coraz większej ilości osób starszych oraz opieki nad nimi. Wzrost ten będzie wynikał głównie z opieki nad osobami z niezakaźnymi chorobami przewlekłymi jak: cukrzyca, choroby nowotworowe, choroby układu kostnego itd.
4. Niewydolność systemu emerytalnego, gdy na zwiększającą się ilość osób starszych będzie pracowało coraz mniej osób młodych. Brak rozwiązań w tym zakresie może skutkować wzrostem podatków, w celu pokrycia brakujących środków w kasie państwa, wydłużeniem okresu aktywności zawodowej lub otwarciem granic dla imigrantów, w celu uzupełnienia brakującej siły roboczej.

Wymienione wyżej obszary oczywiście nie są jedynymi ekonomicznymi, negatywnymi skutkami starzenia się społeczeństw, jednak ukazują dość dobitnie powagę konsekwencji, jakie mogą wyniknąć z utrzymania się obecnej sytuacji demograficznej kraju. Warto w tym miejscu wspomnieć też o pozytywach, jakie niesie ze sobą wzrost odsetka ludzi starszych w społeczeństwie. Z perspektywy rynku pracy osoby starsze mogą stanowić równie cenny kapitał ludzki, co ludzie młodzi. Osoby starsze cechują się dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, spokojem oraz rozwagą. Osoby w wieku poprodukcyjnym stabilizują również popyt rynkowy, gdyż konsumują nagromadzone wcześniej w postaci oszczędności kapitał.

5. WYZWANIA NA RZECZ PRZECIWDZIAŁANIA SKUTKOM STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA

Starzenie się polskiego społeczeństwa jest faktem. Z uwagi na tempo zachodzących zmian w demografii, brak długoterminowej strategii i szeregu reform doprowadzi do zaistnienia w pełnej krasie wszystkich wymienionych negatywnych konsekwencji starzenia się społeczeństwa. Aby temu zapobiec, wprowadzanie zmian wymaga działania już teraz. Głównymi obszarami proponowanymi przez autorkę, których te zmiany winny dotyczyć, są: ochrona zdrowia, rynek pracy, edukacja przez całe życie, polityka prorodzinna.

OCHRONA ZDROWIA

Analiza danych empirycznych pozwala na wskazanie prawidłowości jaką jest wydłużanie się przeciętnej długości trwania życia, przy jednoczesnej stałej ilości lat przeżywanych w zdrowiu. Oznacza to nic innego jak wydłużanie się czasu życia w niepełnej sprawności fizycznej i/lub psychicznej. Zarówno z punktu widzenia osób starszych, jak również całego społeczeństwa, ważne jest, aby życie w zdrowiu i sprawności trwało jak najdłużej. Przynosi to wymierne korzyści dla osób zainteresowanych w postaci dłuższego okresu aktywności zawodowej i społecznej, jak też dla systemu finansów publicznych. Zgodnie z teorią, że największe wydatki na

zdrowie są ponoszone tuż przed śmiercią, niezależnie w jakim wieku pacjenta ona nastąpi, wydłużanie życia w zdrowiu ma większe uzasadnienie z punktu widzenia zwiększonych wydatków na renty, absencję w miejscu pracy czy częstsze wizyty u lekarzy. Mimo to, są to wystarczające argumenty przemawiające za podjęciem działań na rzecz wydłużania czasu życia w zdrowiu. Do głównych zadań należą m.in.: promocja zdrowia, profilaktyka chorób cywilizacyjnych, upowszechnianie wiedzy o zdrowym stylu życia już od najmłodszych lat człowieka, świadomość odpowiedzialności za swoją przyszłość i następnych pokoleń. Działania powinny być podejmowane zarówno przez podmioty publiczne (szkoły, placówki medyczne, instytucje państwowe), podmioty prywatne (przedsiębiorstwa), organizacje non-profit i samych zainteresowanych. Jednak największe znaczenie mają działania podejmowane przez podmioty publiczne na szczeblu ogólnokrajowym i regionalnym.

Wydłużanie okresu życia w zdrowiu nie eliminuje problemu niepełnosprawności i niedołążności osób starszych, a jedynie przesuwają je na późniejszy okres życia. W obliczu wzrostu zapotrzebowania na usługi opieki długoterminowej oraz coraz mniejszej roli rodziny w tym zakresie, kolejną propozycją zmiany w obszarze ochrony zdrowia jest ubezpieczenie od ryzyka niesamodzielnności, zwane ubezpieczeniem pielęgnacyjnym. Pierwsze prace nad jego wprowadzeniem w Polsce sięgają roku 2007, jednak nie zakończyły się one sukcesem. Obecnie na świecie ubezpieczenie to funkcjonuje w 5 krajach, tj.: w Holandii, w Niemczech, w Luksemburgu, w Korei Południowej i Japonii. W zależności od kraju sposób funkcjonowania ubezpieczenia pielęgnacyjnego cechują różne rozwiązania systemowe, m.in.: świadczenie może być finansowane tylko przez jednostki zainteresowane lub przy udziale państwa, świadczenia mogą mieć charakter pieniężny i/lub rzeczowy czy też mogą być dostępne dla wszystkich lub dla wybranych grup wiekowych. Ideą wprowadzenia tego rodzaju ubezpieczenia jest otrzymanie wsparcia przez osoby niesamodzielne, które wymagają opieki i pielęgnacji z uwagi na swój zły stan zdrowia (Jurek 2013: 78-87).

Ostatnią kwestią, na którą warto zwrócić szczególną uwagę, jest stan rozwoju geriatry w Polsce. Ta dziedzina medycyny, zajmująca się schorzeniami wieku podeszłego, zyskuje dużą przewagę nad leczeniem osób starszych przez wielu specjalistów różnych dziedzin, z uwagi na holistyczne podejście do stanu zdrowia pacjenta. W większości przypadków osoby starsze cierpią na więcej niż jedno schorzenie, a więc są leczone przez więcej niż jednego specjalistę. Wielość leków, które przyjmują, oraz interakcje jakie zachodzą między nimi, często wywołują skutki uboczne u pacjentów. Szacuje się, że blisko 20% hospitalizacji osób starszych jest spowodowanych powikłaniami z uwagi na zażywane przez nie leki. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak harmonizacji pomiędzy podstawową a wysokospecjalistyczną opieką zdrowotną. Rozwiązaniem tego problemu ma być rozwój geriatry, polegający na zwiększeniu ilości oddziałów geriatrycznych w szpitalach oraz zwiększeniu ilości lekarzy geriatrów (obecnie lekarzy z tą specjalnością jest w Polsce ok. 300, co stanowi ¼ średniej europejskiej). Szacuje się, że oszczędność wynikająca z hospitalizacji pacjenta na oddziale geriatrycznym w porównaniu do jego hospitalizacji na oddziale chorób wewnętrznych, wynosi 1747 zł, co w skali całego kraju

może przynieść blisko 8 mln zł rocznie oszczędności. Jednak, aby to było możliwe muszą powstać odpowiednie podstawy prawne, które umożliwiłyby uporządkowanie rodzajów, sposobów oraz zakresu świadczeń w ramach geriatry (Pieprzyk i Pieprzyk 2012: 180-181).

RYNEK PRACY

Głównym punktem wyzwań dotyczących rynku pracy jest podjęcie działań na rzecz zwiększenia oraz wydłużenia okresu aktywności zawodowej Polaków. Dotyczy to zarówno osób młodych, studentów, jak też osób starszych, na kilka lat przed emeryturą. Wśród tych pierwszych, tylko nieliczny odsetek łączy naukę z pracą w niepełnym wymiarze godzin, podczas gdy w krajach Europy Zachodniej ponad połowa studentów dodatkowo pracuje zawodowo. Powodem takiego stanu rzeczy są wysokie koszty pozapłacowe jakie ponoszą pracodawcy przy zatrudnianiu osób młodych czy bez doświadczenia zawodowego. Z kolei drugim problemem jest wczesne odchodzenie z rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym z uwagi na dostępność świadczeń, które umożliwiają wcześniejszą dezaktywizację zawodową. Skutecznym rozwiązaniem będzie ograniczenie dostępności tych świadczeń, co realnie przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym. Brak wprowadzenia tych zmian w życie będzie skutkowało w dłuższej perspektywie obniżeniem wypłacanych emerytur. Aby temu zapobiec trzeba albo podwyższyć składkę emerytalną, albo podnieść ustawowy wiek emerytalny. Wraz z reformami mającymi na celu zwiększenie zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym, również ważne jest zwiększenie produktywności pracy oraz zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Polki, obok Włoszek, stanowią grupę społeczną, której odsetek czynny zawodowo jest niski i wraz z wiekiem drastycznie spada. Główną przeszkodą dla zwiększenia aktywności zawodowej kobiet jest łączenie pracy z macierzyństwem czy obowiązkami domowymi. Działaniami, które zmniejszą te trudności są: zwiększenie ilości żłobków i przedszkoli, tworzenie przykładowych przedszkoli czy możliwość pracy z domu. Deficyt zasobów pracy w kraju może być też uzupełniony przez otwarcie granic dla imigrantów. Większa liczba osób pracujących, głównie młodych, przyspieszy tempo wzrostu gospodarczego kraju oraz zwiększy wpływy podatkowe. Nie rozwiąże to jednak problemu zabezpieczenia emerytalnego, gdyż docelowo również oni będą w przyszłości beneficjentami składek, które sami wcześniej opłacali (Soja i Stonawski 2012: 160-169, FOR 2008: 2-4).

EDUKACJA PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Związane z rynkiem pracy jest kształcenie przez całe życie (ang. *lifelong learning*). Jeszcze kilkanaście lat temu osoby podejmujące pracę wiązały się na długie lata z jedną firmą. Obecnie już chyba nikt nie oczekuje tego, że będzie pracował dla jednego pracodawcy przez całe życie, albo przynajmniej przez znaczną jego część. Ta elastyczność rynku pracy, rotacja pracowników oraz ich mobilność często wymagają różnych umiejętności i kompetencji. Chęć sprostania wyzwaniom rynku pracy determinuje stałe uaktualnianie oraz poszerzanie posiadanej wiedzy. Ukończone studia nie stanowią dożywotniej gwarancji na znalezienie zatrudnienia

w każdym czasie i każdym miejscu. Dbając o wysoką jakość kapitału ludzkiego konieczne jest podnoszenie wykształcenia, doksztalcanie się czy nawet zmiana zawodu w trakcie trwania życia. O ile młodzi ludzie, wychowani w kapitalizmie lepiej się w tym odnajdują, o tyle osoby starsze nie widzą potrzeby uczenia się lub nie chcą tego robić. Ta sytuacja przyczynia się do ograniczenia ich aktywności zawodowej i zmniejszenia konkurencyjności jako zasobu pracy. Korzyść jaka wynika z uczenia się przez całe życie to nie tylko aktualność wiedzy i umiejętności, ale też zachowanie sprawności umysłowej czy lepsze funkcjonowanie w społeczeństwie. Braki jakie posiadają osoby starsze wynikają głównie z rewolucji cyfrowej jaka miała miejsce ostatnimi laty. Powszechne zastosowanie komputerów w firmach wymaga umiejętności jego obsługi. Młodzi menedżerowie, którzy „wychowali się” z komputerem, często nie zdają sobie sprawy, jak duże trudności może on sprawiać osobom starszym. Świadomość potrzeby szkoleń nie tylko na początku pracy, ale też w trakcie jej trwania, w znacznym stopniu przyczyni się do poprawy konkurencyjności osób starszych na rynku pracy oraz wydłuży okres aktywności zawodowej.

POLITYKA PRORODZINNA

Ostatnim obszarem, który wymaga zmian i reform, jest kwestia dzietności. Obecny wskaźnik dzietności kobiet w Polsce jest znacznie poniżej prostej zastępowalności pokoleń. Oprócz przyczyn kulturowych niski wskaźniki urodzeń ma też wiele przyczyn ekonomicznych, które jednocześnie stanowią obszary do poprawy. Wśród nich należy przede wszystkim wymienić wysokie bezrobocie wśród młodych. Co czwarta osoba poniżej 25 roku życia jest osobą bezrobotną. Wiąże się to nie tylko z niedopasowaniem wykształcenia do oczekiwań rynku pracy, ale też z wysokim opodatkowaniem pracy. Obniżenie kosztów pracy przez ustawodawcę przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia we wszystkich grupach wiekowych, w tym też wśród osób młodych, gdzie stopa bezrobocia jest najwyższa. Kolejną przyczyną są niskie zarobki jakie osiągają ludzie młodzi, które często ledwo starczą na utrzymanie ich samych, nie mówiąc o kupnie własnego mieszkania czy założeniu rodziny. Dużym błędem było wycofanie się państwa z polityki mieszkaniowej i pozostawienie kształtowania się cen na tym rynku siłom popytu i podaży. Obecnie mieszkania, szczególnie w dużych miastach, są bardzo drogie, niejednokrotnie znacznie przekraczają możliwości finansowe młodych osób zatrudnionych na umowy czasowe. Brak poczucia bezpieczeństwa pracy skutkuje dużą niechęcią do kupna mieszkania na kredyt, którego raty będą rozłożone na kilkanaście czy nawet kilkadziesiąt lat. To też przyczynia się do opóźniania decyzji o posiadaniu potomstwa oraz do ograniczenia jego ilości (model 2+1). Niemały problem stanowi też pogodzenie macierzyństwa z pracą. Chcąc zapewnić opiekę nad dzieckiem kobiety albo rezygnują w ogóle na jakiś czas z pracy, albo zatrudniają osobę do opieki, co też kosztuje. Problem niskiej dzietności kobiet w Polsce jest zjawiskiem wieloaspektowym, wymagającym zmian w bardzo wielu dziedzinach życia gospodarczego i społecznego. Jednak bez gruntownych i szybkich reform ciężko patrzeć optymistycznie w demograficzną przyszłość kraju.

6. PODSUMOWANIE

Sytuacja demograficzna Polski jest trudna, ponieważ wzrost odsetka osób starszych w społeczeństwie wykazuje dużą dynamikę. Głównym powodem tego jest niska stopa urodzeń, która skutkuje rosnącym obciążeniem demograficznym osób w wieku produkcyjnym osobami w wieku poprodukcyjnym. Utrzymanie status quo może doprowadzić do wystąpienia wielu negatywnych skutków, jak np. załamanie się systemu emerytalnego, wzrost podatków, dalsze podwyższanie wieku emerytalnego, obniżenie konkurencyjności kraju czy zmniejszenie tempa wzrostu gospodarczego. Aby temu zapobiec konieczne są systemowe zmiany i reformy głównie w obszarze ochrony zdrowia, rynku pracy, sferze podatkowej i mieszkaniowej. Kompleksowość i spójność tych działań może przynieść wymierne efekty już za kilka lat, jednak na zahamowanie lub odwrócenie trendu trzeba będzie poczekać nieco dłużej. Polska jako kraj doganiający kraje Europy Zachodniej może, a nawet powinna, korzystać ze stosowanych tam rozwiązań w sferze nie tylko gospodarczej, ale też społecznej. Wdrożenie wypróbowanych i sprawdzonych przez inne kraje działań, przy ich odpowiedniej modyfikacji do sytuacji Polski, znacznie zmniejsza ryzyko niepowodzenia.

LITERATURA

1. Coulmas F., *Population Decline and Ageing in Japan – the Social Consequences*, Nowy Jork 2007.
2. A. Dragan, *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki*, Warszawa 2011, 28.05.2015. Forum Obywatelskiego Rozwoju, Wyzwania dla rynku pracy wynikające ze starzenia się społeczeństw, nr 2, 2008, 28.05.2015.
3. P. Gembicki, *Konsekwencje zmian demograficznych dla polskiej gospodarki i budżetu państwa*, w: *Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie ekonomiczne dla europejskich gospodarek*, Raport, 2011, 27.05.2015.
4. K. Giannakouris, *Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies*, "Eurostat Statistics in focus" nr 72, 2008, 27.05.2015.
5. Głowacka M., Jarosz M., Włoszczak-Szubzda A., Dzierżek J., *Zmiany demograficzne w Polsce*, w: *Problemy starzenia się społeczeństwa. Teoria i praktyka. Perspektywa polska i brytyjska*, red. M.J. Jarosz, A. Włoszczak-Szubzda, W. Kowalski, Lublin 2011.
6. Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik demograficzny*, Warszawa 2014.
7. Ł. Jurek, *Społeczne ubezpieczenie pielęgnacyjne: porównanie międzynarodowe*, „Wrocławskie studia politologiczne” nr 5, 2013, 31.05.2015.
8. Jurek Ł., *Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*, Warszawa 2012.
9. Kleer J., *Starzenie się ludności: konsekwencje ekonomiczne i społeczne – zarys problematyki*, w: *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*, red. J. Kleer, Warszawa 2008.
10. M. Pieprzyk, P. Pieprzyk, *Osoby starsze w systemie ochrony zdrowia*, „Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny” nr 3, 2012, 31.05.2015.
11. Rosset E., *Proces starzenia się ludności. Studium demograficzne*, Warszawa 1959.
12. Soja E., Stonawski M., *Starzenie się populacji a poziom życia ludności*, w: *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich*, red. J. Kurkiewicz, Kraków 2012.
13. J. Stańczak, *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2013 roku*, Notatka informacyjna Głównego Urzędu Statystycznego, 2014, 23.05.2015.



Daniela Kurczabińska-Luboń

Wyższa Szkoła Nauk Stosowanych w Rudzie Śląskiej
E-mail: kurczabinska@gmail.com

Agnieszka Nieznańska

WSNS w Rudzie Śląskiej
E-mail: agnieznanska@gmail.com

Czy zabiegi medycyny
przeciwstarzeniowej mogą poprawić
samopoczucie i samoocenę kobiet
dojrzałych? / *Evaluating the impact of
minimally invasive aesthetic medicine procedures
on the self-esteem of women*

Abstract

Maintaining beauty and youthfulness has always been and still is among the natural desires of women. A modern woman is a woman of success: independent, professionally successful, staying active for many years of her life. This activity as well as the influence of the media induce women to adapt to the existing patterns at all costs.

Minimally invasive aesthetic medicine procedures help to repair beauty defects and reduce the ageing processes. They can have a positive influence on life and thinking by increasing well-being and attractiveness as well as helping to get rid of complexes.

The aim of this paper is to assess the way in which the minimally invasive aesthetic medicine procedures affect the self-esteem of women and women's perception of their own body. The study was conducted prospectively using a standardized questionnaire and diagnostic tools examining the perception of one's own body, self-esteem and emotional condition. The procedures performed most often were corrections with the use of hyaluronic acid and the most frequently declared motivation for the surgery was the need to increase sexual attractiveness that follows the first symptoms of aging processes. The undertaken analysis reveals that undergoing various forms of appearance correction has several psychical, physical and social effects. A significant majority of women that decided to undergo the treatments had high or average self-esteem initially, and its levels increased even further after the aesthetic surgery.

Keywords: self-esteem; aesthetic medicine; antiageing procedures; self-presentation

WSTĘP

Zachowanie urody i młodości było i jest jednym z naturalnych pragnień kobiety. Ideał kobiecego piękna zmieniał się na przestrzeni wieków, a wraz z nim zmieniały się metody i środki pozwalające dbać o wygląd oraz korygować defekty urody. Ideał ten zawsze ściśle związany był z pełnionymi rolami społecznymi. Współczesna „kobieta sukcesu” to kobieta niezależna, odnosząca przede wszystkim sukcesy zawodowe, aktywna przez długie lata. Aktywność ta jednak wymaga bezwzględного dostosowania do obowiązujących wzorców, a agresywny wpływ środków masowego przekazu sprawia, że kobiety za wszelką cenę starają się im dorównać. Dbanie o swoją urodę i wizerunek przy pomocy operacji plastycznych oraz małoinwazyjnych zabiegów medycyny estetycznej od lat bardzo rozpowszechnione na świecie w ostatnim dziesięcioleciu zyskuje również w Polsce coraz więcej zwolenników. Zwiększa się również społeczna aprobata dla osób, które poddały się takim zabiegom. Utrwała się przekonanie, że tego typu zabiegi mogą mieć korzystny wpływ na życie i psychikę, wpływając pozytywnie na samopoczucie, pomagając w pozbyciu się kompleksów, powodując wzrost atrakcyjności (Pawlica i wsp., 2007). Zabiegi estetyczne postrzegane są w kategoriach tworzenia wewnętrznego komfortu, pozytywnej samooceny i dowartościowania. Są dążeniem do piękna, samo idealizacji i ekspresji osobowości. Małoinwazyjne zabiegi estetyczne to przede wszystkim korekcja zmarszczek mimicznych twarzy przy użyciu toksyny botulinowej, wypełnianie głębokich zmarszczek i bruzd oraz modelowanie twarzy kwasem hialuronowym lub innymi wypełniaczami, zabiegi regenerujące i modelujące z wykorzystaniem np. kwasu polimlekowego, hydroxyapatytu wapnia, peelingsi chemiczne oraz różnego rodzaju mezoterapia. Tego rodzaju zabiegi są bezpieczne, dające stosunkowo szybko pozytywny efekt estetyczny i satysfakcję pacjentom. Pozwalają one prowadzić „wyścig z czasem” i „poprawiać naturę” bez narażenia na hospitalizację oraz bez konieczności nawet czasowej rezygnacji z życia zawodowego.

Koncentracja na własnym wyglądzie jest u kobiet powszechna. Zasadniczym powodem tych działań jest psychiczna i emocjonalna zależność od opinii i aprobaty innych. Postrzeganie własnego ciała, jak również opinie otoczenia dotyczące jego wyglądu zazwyczaj znacznie odbiegają od idealnego obrazu siebie. To właśnie te różnice powodują psychiczną potrzebę jego zmiany. Obraz ciała jest w istotny sposób determinowany przez kulturę, która wyznacza normy atrakcyjności oraz decyduje o tym, co jest akceptowane, a co nie. Wymusza to konieczność pozyskiwania społecznej akceptacji. Dotyczy to zarówno standardów wyglądu jak i zachowań społecznych. Niezwykle istotną rolę odgrywa odpowiednia autoprezentacja. Stanowi ona działanie mające na celu wytworzenie u osób z otoczenia społecznego zamierzonego wizerunku własnej osoby (Bąk-Sosnowska, 2009). Traktowanie ciała kobiecego, jako swego rodzaju symbolu czy produktu, a tym samym dążenie do osiągnięcia społecznie narzuconego ideału młodości i piękna skutkuje również takimi problemami jak zaburzenia odżywiania, nadużywanie kosmetyków oraz zabiegów medycyny estetycznej. Rozbieżność między realnym wyglądem, a ideałem propagowanym w mediach może prowadzić do symbolicznego odcięcia się

od własnego ciała i jego potrzeb, negacji siebie, rozwoju zaburzeń lękowych, depresyjnych oraz seksualnych (Pawlica i wsp., 2007).

Kompleksy związane z „defektami” urody bądź fizjologicznymi następstwami starzenia organizmu, obniżenie samooceny i poczucia atrakcyjności jako partnerki, negatywne nastawienie wobec własnego ciała i wynikający z tego brak wewnętrznego komfortu i samoakceptacji mogą wpływać bezpośrednio na różne aspekty życia kobiety.

MOŻLIWOŚCI MEDYCyny ESTETYCZNEJ WOBEC PROCESÓW STARZENIA

Ważnym mechanizmem wpływającym na kształtowanie się ideału ciała jest również rozwój przemysłu farmaceutycznego, kosmetycznego i medycznego. Jednocześnie zdecydowanie wydłuża się czas aktywności zawodowej człowieka, a tym samym potrzeba odpowiedniej autoprezentacji. W odpowiedzi na zapotrzebowanie rynkowe i oczekiwania klientów, aby wyglądać coraz lepiej, młodziej i atrakcyjniej zwiększa się stale ilość produktów kosmetycznych i farmaceutycznych oraz zabiegów medycznych pozwalających dążyć do ideału oraz niwelować następstwa procesów starzenia. We współczesnej kulturze pojęcie ciała naturalnego zatraciło swoje znaczenie. Kobieta nie ma być naturalna. Dopiero po wykonaniu szeregu „rytuałów ciała” określonych normami kulturowymi staje się sobą, czyli wytworem kultury konsumpcyjnej. Ciało jest polem nieustającej walki. Jest to skrajny przykład instrumentalnego traktowania ciała, które pełni funkcję społecznego narzędzia, które nie może podlegać naturalnym procesom fizjologicznym (Machaj, Łopacka, 2004).

Wpływ wszelkiego rodzaju zabiegów estetycznych i operacji plastycznych na psychikę wydaje się być istotny. Zwiększają one samozadowolenie i poczucie wewnętrznego komfortu, podnoszą samoocenę, zwiększają poczucie własnej wartości. Pozwalają także pokonywać różnego rodzaju bariery związane z barkiem samoakceptacji.

Starzenie się skóry jest naturalnym procesem polegającym na zmniejszeniu biologicznej aktywności komórek, spowolnieniu procesów regeneracyjnych i utracie zdolności adaptacyjnych organizmu. Decydującą rolę odgrywają tu czynniki genetyczne oraz wpływ czynników zewnętrznych, takich jak: promieniowanie UV, toksyny, palenie papierosów, niewłaściwa pielęgnacja oraz czynniki wewnętrzne, związane z zaburzeniami regulacji hormonalnej, nieprawidłowym odżywianiem i niedoborami witaminowymi. Proces starzenia się skóry nie jest, więc tylko wynikiem bezpośredniego upływu czasu, lecz wynikiem działania czynników zewnętrznych i wewnętrznych (Olek i wsp., 2008).

Każdy zabieg chirurgiczny to jednak obciążenie dla organizmu związane ze znieczuleniem, samą ingerencją chirurgiczną, wymogami okresu rekonwalescencji oraz możliwością powikłań. Zaletą małoinwazyjnych zabiegów jest bezpieczeństwo, szybki efekt pozwalający niwelować następstwa starzenia organizmu, brak konieczności hospitalizacji i rezygnacji z życia zawodowego.

Jedne z najpopularniejszych zabiegów małoinwazyjnych to zabiegi mezoterapii. To doskonała profilaktyka starzenia się skóry, wypadania włosów, cellulitu, rozstępów dzięki dostarczaniu substancji leczniczych i odżywczych za pomocą zastrzyków śródskórnych. Stosowana jest powszechnie do leczenia i zabiegów biorewitalizacji skóry. Kompleksy rewitalizujące oparte są na związkach biologicznie czynnych takich jak kwas hialuronowy, witaminy, aminokwasy, koenzymy, kwasy nukleinowe i antyoksydanty (Nunberg, 2008). Peelingi chemiczne są jednym z najczęściej stosowanych przez dermatologów i kosmetologów zabiegów, stosowanych do leczenia wielu schorzeń i niedoskonałości skóry. To zabiegi mające na celu usunięcie zewnętrznych, niepełnowartościowych warstw naskórka, co prowadzi do jego szybkiej odnowy, zmniejsza grubość warstwy rogowej naskórka, poprawiają koloryt skóry, hamują wytwarzanie melaniny, pobudzają aktywność fibroblastów i syntezę kolagenu i elastyny, które są czynnikami podporowymi i zwiększają grubość żywych warstw naskórka i skóry właściwej (Roguś, Chodorowska, 2005).

Procesowi starzenia towarzyszy powstawanie dwóch typów zmarszczek: zmarszczek dynamicznych – spowodowanych nadmierną aktywnością mięśni, oraz zmarszczek statycznych związanych z utratą przez skórę jej pierwotnej objętości. Botulina jest jednym z najpopularniejszych środków współcześnie stosowanych w medycynie estetycznej do leczenia zmarszczek dynamicznych. Mechanizm działania polega na czasowym hamowaniu wydzielania acetylocholinę w błonie presynaptycznej i czasowym blokowaniu przekazywania impulsów w płycie nerwowo-mięśniowej. Włókna mięśniowe rozluźniają się i stają wiotkie, czego efektem jest wygładzona skóra twarzy.

Proces starzenia dotyczy nie tylko powierzchniowych warstw prowadząc do pojawienia się zmarszczek i wiotczenia skóry, ale także dotyczy warstw głębszych przyczyniając się do zmniejszenia również podskórnej tkanki tłuszczowej i ubytków tkanki kostnej. Wypełniacze są to substancje wstrzykiwane śródskórnie lub podskórnie, które w sposób mechaniczny unoszą powierzchniowe warstwy skóry powodując wypełnienie ubytków lub korekcję kształtu określonych okolic twarzy. Ze względu na bezpieczeństwo obecnie w medycynie estetycznej stosuje się preparaty czasowe oparte głównie na stabilizowanym kwasie hialuronowym.

Kwas polimlekowy oraz hydroksyapatyt wapnia to preparaty stymulujące produkcję kolagenu i działające biorewitalizująco. Nadają się doskonale do wypełnienia ubytków objętości twarzy, modelowania konturów twarzy, wypełniania głębszych bruzd i zmarszczek. Powoduje zwiększenie gęstości skóry, poprawia jej strukturę. Obok klasycznych wypełniaczy do poprawy stanu skóry i tkanki podskórnej wykorzystuje się również czynniki wzrostu pozyskiwane z krwi pacjenta i komórki macierzystych.

ZAŁOŻENIA BADAWCZE I CEL PRACY:

Głównym celem badania było określenie wpływu małoinwazyjnych zabiegów estetycznych, takich jak korekta zmarszczek dynamicznych toksyną botulinową, wypełnienia zmarszczek, ubytków tkankowych i modelowania twarzy kwasem hialuronowym oraz mezoterapii, na sferę nie tylko odbioru, wrażeń czy powierz-

chownych doznań estetycznych, ale w obszar głębszych procesów psychicznych związanych z samooceną kobiet. Przyjęto hipotezę, iż zabiegi takie modyfikują formy przeżywania zmian w wyglądzie zewnętrznym, ingerując w strukturę autopercepcyjną osoby, modyfikując ocenę własnego „ja”, jak również ocenę siebie w kontekście atrakcyjności. Mają znaczący wpływ na podniesienie samooceny rozumianej, jako świadomej postawy wobec Ja oraz skutkują znacznym wzrostem poczucia własnej atrakcyjności. Przyjęcie powyższej hipotezy wiązało się przede wszystkim z przekonaniem, że w przypadku zmian w wyglądzie, status własnej atrakcyjności w sposób uzasadniony wzrasta.

MATERIAŁ I METODY BADAWCZE:

Badaniem zostały objęte kobiety decydujące się poddać małoinwazyjnym zabiegom estetycznym. Grupa badana liczyła 50 kobiet w przedziale wiekowym od 35 do 55 roku życia mieszkających na terenie Polski. Średnia wieku respondentek wynosiła = 47,9. Najlicniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 46 do 55 lat (72%); Większość grupy, 60%, stanowiły pacjentki będące w związku małżeńskim, 20% kobiet utrzymywało związek partnerski natomiast oby samotne stanowiły 20% respondentek..

Badania prowadzone były prospektywnie w oparciu o anonimowy kwestionariusz ankietowy oraz standaryzowane narzędzia diagnostyczne badające percepcje własnego ciała, samoocenę, stan emocjonalny i kondycję zdrowotną. Ankieta oraz bateria testów wypełniona została przez pacjentki przed wykonaniem zabiegu, a następnie 2 miesiące później.

WYNIKI BADAŃ:

Najczęściej wykonywanymi zabiegami były korekty z wykorzystaniem kwasu hialuronowego i stanowiły 52% z wszystkich proponowanych zabiegów. Na zabiegi z użyciem toksyny botulinowej zdecydowało się 28% badanych, natomiast mezoterapię twarzy oraz zabiegami na ciało zainteresowanych było znacznie mniej, kolejno 12% i 8%.

Motywację do wykonania zabiegu stanowiły przede wszystkim pojawiające się widoczne objawy starzenia - 36%, oraz potrzeba zwiększenia atrakcyjności seksualnej - 36% badanych kobiet. Niezadowolaniem z własnego wyglądu motywowało chęć wykonania zabiegów 24% kobiet. 76% pacjentek po wykonaniu zabiegu pacjentki oczekiwało głównie polepszenia samopoczucia. Wszystkie pacjentki były zadowolone z wykonanego zabiegu i z uzyskanych efektów estetycznych.

Analizy wyników dotyczących poziomu ogólnej samooceny, rozumianej, jako świadomej postawy wobec Ja, dokonano na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Skali Samooceny SES Morrisa Rosenberga. Zdecydowaną większość stanowiły kobiety posiadające wyjściowo wysoką lub średnią samoocenę. Analiza wyników porównawczych wykazała istotną statystycznie różnicę pomiędzy wynikami testu Rosenberga przed i po zabiegu, na poziomie istotności $p = 0,003$ sugerując, że wykonywanie tego typu zabiegów może mieć istotny wpływ na samoocenę kobiet.

Do oceny atrakcyjności wykorzystano pięciostopniową skalę Likerta. Wyniki porównania średnich wartości przed i po zabiegach ukazały różnicę znamioną statystycznie na poziomie $p = 0,045$. Przed zabiegiem pacjentki średnio oceniały własną atrakcyjność na $m_e = 3$ punkty po zabiegu średnia wartość wzrosła do $m_e = 4$ punkty.

Porównywano punktację uzyskiwaną w skali oceny własnej sylwetki - Figure Rating Scale (FRS) przed i po zabiegu. Przed zabiegiem najwięcej pacjentek oceniało swoją figurę, jako sylwetkę piątą -19% kobiet, oraz sylwetkę czwartą, około 15% respondentek. Podobną frekwencję aczkolwiek wyższą, 30% kobiet, dotyczącą figury nr 5 uzyskano w wynikach analizowanych 2 miesiące po zabiegu. Po zabiegu wzrosła również frekwencja oceny swojej aktualnej sylwetki, jako sylwetki siódmej i ósmej, 26% vs 36% kobiet, jednakże bez znamionności statystycznej.

Wyniki dotyczące oceny idealnej sylwetki ukazują, iż przed zabiegiem najwięcej kobiet pragnęło posiadać sylwetkę 3, ok. 33% badanych, z kolei po zabiegu sylwetkę oznaczoną numerem 4 - 48%. Nie wykazano różnic istotnych statystycznie.

Przed zabiegiem, sylwetkę, którą otoczenie chciałoby, aby pacjentka posiadała to według 29% kobiet sylwetka numer 4, sylwetkę 3 ok. 17% kobiet. Po zabiegach wzrosła frekwencja dotycząca częstości wybierania sylwetki 3 (26%) Również w tym przypadku nie notuje się różnic istotnych statystycznie

Skalę KSE- Kwestionariusz Stanu Emocjonalnego analizowano osobno dla każdej z czterech kategorii nie stwierdzając różnicy w średnich wartościach między wynikami uzyskanymi przed i po zabiegu, $p > 0,05$. Najintensywniej odczuwanym stanem zarówno przed jak i po zabiegu było odczucie korzyści, oraz wyzwania. Mniej intensywnie odczuwane było zagrożenie oraz krzywda.

Analizy prezentowanych badań wykazały, że znakomita większość kobiet decydujących się na zabieg, posiadała wyjściowo wysoka lub średnią samoocenę, co więcej ocena ta wzrosła znacząco po wykonaniu zabiegów medycyny estetycznej. Z badań przeprowadzonych kilka lat wcześniej wynika, że wyższa samoocena decyduje o bardziej intensywnym przeżywaniu pozytywnych emocji, tym samym mniej intensywnym natężeniu emocji negatywnych. W przypadku zagrożenia wysokiej samooceny, osoby ujawniające wysoką samoocenę prezentują większą skłonność do popadania w gniew i agresję (Łaguna, 2007).

Odnosząc się do otrzymanych wyników oraz oczekiwanych rezultatów, uznaje się, że w kontekście samooceny tak rozumianej, emocjonalnej u podstaw, powiązanej z poznawczymi sądami na własny temat, oraz osobowościowymi korelatami, taka samoocena znacząco wzrasta. Nie musi to jednak oznaczać wzrostu trwałego odczucia własnego „ja” jako wartościowego realnie, ponieważ Skala Rosenberga nie określa precyzyjnie, który z wyżej wymienionych korelatów dominuje u osób z wysoką samooceną. Niewątpliwie jednak, na poziomie empirycznym, osoby te mogą odczuwać głębsze przekonanie o własnej skuteczności, doświadczać pozytywnych emocji oraz zwiększonej motywacji do podejmowania aktywności na poziomie funkcjonowania zadaniowego.

Proponowane zabiegi estetyczne obejmowały obszar twarzy, która jest szczególnie istotna jako wizualny wyznacznik atrakcyjności gdyż obejmuje wiele elementów morfologicznych (Kościński, 2007). Twarz stanowi kanał komunikacji interpersonalnej, z której odbiorca dekoduje informacje o osobie. Z tego powodu, procesy atrybucyjne przebiegają głównie na podstawie odbioru twarzy i przyczyniają się do oceny atrakcyjności właściciela. Istotna w przypadku oceny własnej atrakcyjności jest ocena symetrii twarzy. Wyniki analizy porównawczej ukazały różnicę, która potwierdza hipotezę mającą u podstaw założenia dotyczące wrażeń estetycznych, symetrii oraz wyglądu, jako czynnika powodującego atrybucję pozytywną osoby. Wyniki te wydają się być o tyle bardziej wiarygodne i niepodlegające wątpliwościom o ile dotyczą aspektu estetycznego odbioru własnej osoby, a nie jak w przypadku samooceny, globalnej oceny własnego "ja".

Poprzez zabiegi małoinwazyjne polegające na takiej modyfikacji wyglądu ciała, która podniesie jego postrzeganą atrakcyjność lub na pielęgnacji ciała zapobiegającej obniżaniu jego atrakcyjności z wiekiem, czyli w głównej mierze redukcji zmarszczek, kobiety podnoszą własną atrakcyjność. Zabiegi, którym zostały poddane pacjentki, miały na celu wyrównanie, ujędrnienie, wygładzenie, odżywienie oraz poprawienie efektu wizualnego twarzy i okolic. Celem zabiegów było zatem dążenie do wizualnej symetrii, pozbawionej drobnych nierówności świadczących o procesach starzenia się, bądź niedożywienia skóry. Pomimo iż zabiegi dotyczyły obszaru twarzy i okolic, kierując się teorią generalizacji, przypuszczano, że pozytywny obraz własnej atrakcyjności zostanie przeniesiony na całą sylwetkę. Wyniki badań nie wykazują znaczących statystycznie różnic, jedynie tendencję w kierunku lepszej oceny własnej sylwetki. Spodziewano się, że poprawa wyglądu twarzy, wpłynie na poprawę odbioru proporcji sylwetki.

WNIOSKI

Analiza prezentowanych badań wykazała, że istotna większość kobiet decydujących się na tego typu zabiegi, posiadała wyjściowo wysoka lub średnią samoocenę, a dodatkowo ocena ta wzrasta znacząco po wykonaniu zabiegów medycyny estetycznej.

LITERATURA:

1. Bąk-Sosnowska, M, " Między ciałem a umysłem" Oficyna Wydawnicza „Impuls” Kraków, 2009
2. Kościński, K, (2007). Atrakcyjność twarzy: biologiczne podłoże, społeczne konsekwencje. *Academy of Aesthetic and Anti-Aging Medicine*, 2, 36-40.
3. Łaguna, M, Lachowicz-Tabaczek, K, Dzwonkowska, I (2007). Skala samooceny SES Morrisa – polska adaptacja metody Rosenberga. *Psychologia Społeczna*, 2(04), 164–176.
4. Machaj, K, Łopacka-Sęczyk, E: Psychologiczne i Społeczne wyznaczniki postrzegania i używania własnego ciała; (2004). Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
5. Nunberg-Sawicka M, 2008.Mezoterapia wskazania, zabiegi, substancje. *Medycyna Estetyczna i Anti-Aging*, 2:23-29.
6. Olek,K, Hawrylak,A, Czarnecka,M (2008).Wybrane zagadnienia z zakresu starzenia się skóry. *Post Dermatol Alergol* ; XXV, 5: 226–234

7. Pawlica, B, Szczepański, MS, Zarębska-Mazan, A (2007). Pokusy piękna i urody. Rynek chirurgii plastycznej w oglądzie socjologicznym. Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych.
8. Roguś-Skorupska,D, Chodorowska,G;2005. Peelingi w dermatologii. Borgis - Nowa Medycyna,t:2



Marzena Kruk

Zakładzie Socjologii Ogólnej i Badań nad Migracjami,
Instytut Socjologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
E-mail: msylwiakruk@poczta.umcs.pl

Migracje jako czynnik aktywizujący
życie rodzinne i społeczne osób
starszych* / *Migrations as a factor activating
family and social life of the elderly*

Abstract

The article «Migrations as a factor activating family and social life of the elderly is meant to draw attention to the situation of older people especially their family and social life in a situation of migration immediate family. Contemporary migrations gainful employment also brings new challenges for older people - parents or grandparents. In the case of separation of families frequent their roles are intensified. Examples of research migrant families show older people how to effectively fulfill their role of caring, etc., And are «over active». In the case of migration of active seniors in Poland can be an example not only for the young. Often at the expense of their own health, passions, interests, helping children to migration. The measures taken for the elderly and their social activation of older people in a situation of migration in Poland should be a challenge not only for social policy but society as a whole faced by demographic and economic challenged.

Keywords: self-esteem; aesthetic medicine; antiageing procedures; self-presentation

WSTĘP

Współczesne migracje zarobkowa przynoszą nowe wyzwania również dla osób starszych - rodziców czy dziadków. W sytuacji rozłąki rodzin częstą ich rolę są zintensyfikowane. Przykłady prowadzonych badań rodzin migracyjnych pokazują jak skutecznie osoby starsze wypełniają funkcję opiekuńczą, wychowawczą itp. i są „ponad aktywni“. W sytuacji migracji aktywni seniorzy w Polsce mogą być przykładem nie tylko dla młodych. Często własnym kosztem zdrowia, pasji, zainteresowań pomagają dzieciom na migracji. Działania podej-

* Artykuł przygotowany w ramach projektu: „Polish female migrants and their families - a study of care deficit” realizowany jest na Uniwersytecie Marii Curie – Skłodowskiej w Zakładzie Socjologii Ogólnej i Badań nad Migracjami. Projekt realizowany jest w partnerstwie z University of Bergen, Faculty of Social Sciences.

mowane na rzecz osób starszych oraz ich aktywizacja społeczna osób starszych w sytuacji migracji w Polsce powinna być wyzwaniem nie tylko dla polityki społecznej, ale całego społeczeństwa przed którym stoją wyzwania demograficzne i gospodarcze.

1. ROLA RODZINY W PROCESIE MIGRACJI

1.1 STARZEJĄCE SIĘ SPOŁECZEŃSTWO.

Dane demograficzno-statystyczne w Polsce wskazują na dwa zasadnicze aspekty, które prowadzą do starzenia się społeczeństwa Polskiego. Pierwszy to wyjazdy zarobkowe za granicę osób młodych a drugi to większa liczba osób starszych. Te dwa zagadnienia są ze sobą ściśle połączone. Wśród negatywnych aspektów migracji ludzi młodych należy zauważyć fakt, iż to właśnie osoby starsze (rodzice, dziadkowie) przyjmują funkcję opiekuńczą nad pozostającą w kraju rodziną np. dziećmi migrantów.

Proces starzenia się ludności, nazywany też starzeniem demograficznym, to zmiana w strukturze wieku populacji polegająca na wzroście procentowego udziału ludzi starych. Ta ilościowa zmiana wywołuje, coraz szerzej i dokładniej opisywane przez badaczy, jakościowe zmiany we wszystkich niemal sferach życia społeczeństw.

Wraz ze zmieniającą się strukturą populacji Polski zmienia się również struktura osób w wieku poprodukcyjnym. Do 20135 roku, w porównaniu z 2010 rokiem wzrośnie udział osób w przedziałach wieku 60/65-74, 75-79, 80-84, 85-89, 90+, a największą dynamikę wzrostu zaobserwować będzie można wśród osób będących w wieku 90+ (ok 2,5 – krotny wzrost), 85-89 (2- krotny wzrost). Liczba osób w wieku 75+ wyniesie ok. 4,5 mln. w 2035 roku (Raport GUS 2010). W porównaniu w roku 2010 liczba ta wynosiła 2,4 mln. Zalecane jest także używanie wskaźnika natężenia określającego stosunek liczby seniorów do ludności dorosłej. Taki współczynnik jest raczej miarą obciążenia społeczeństwa ludźmi starymi (Radzikowska 1992). Z punktu widzenia zapotrzebowania na instytucjonalną pomoc istotne znaczenie mają dwa współczynniki określające potencjał opiekuńczy, czyli potencjalne możliwości udzielenia wsparcia osobie starszej przez rodzinę. Pierwszy to współczynnik wsparcia (*support ratio*), który jest obliczany w dwóch wariantach jako:

- współczynnik potencjalnego wsparcia (*potential support ratio*), określa stosunek osób w wieku 15–64 do liczby osób w wieku 65 lat i więcej
- współczynnik wsparcia rodziców (*parent support ratio*) liczba osób w wieku 85 lat i więcej przypadająca na 100 osób w wieku 50–64 lata. Drugi to współczynnik potencjału pielęgnacyjnego. Jest to stosunek liczby kobiet w wieku 45–64 lat (a więc osób potencjalnie najczęściej udzielających pomocy i opiekujących się osobami starszych) do liczby osób w wieku 80 lat i więcej (Raport. P. Błędowski 2012: 17).

1.2 EKONOMIKA MIGRACJI

Od akcesji Polski do Unii Europejskiej liczba osób podejmujących migracje szczególnie w celach zarobkowych stale wzrasta. Szacuje się, że w 2007 roku poza granicami Polski przebywało czasowo około 2 270 000 mieszkańców naszego kraju. W 2008 roku ilość osób żyjących poza granicami kraju zmniejszyła się o 60 000 i wynosiła 2 210 000 (GUS 2000-2009). Z Polski, w latach transformacji (1989-2009) wyjechało 6,3% ludności faktycznie zamieszkałej i gdzie w wielu regionach emigracja znacznie przekroczyła średnią krajową, znalazła się w grupie krajów o największym potencjale migracyjnym w Unii Europejskiej. Emigracja nasiliła się wyraźnie po przystąpieniu Polski do UE. Jednocześnie zarówno populacja migrantów jak i kierunki migracji stały się bardziej różnorodne. Inaczej mówiąc coraz liczniejsze grupy osób mogły skorzystać z możliwości wyjazdu i coraz więcej krajów znalazło się w ich zasięgu (Raport 2012). Dane ilościowe dotyczące przemieszczania się ludności nie wystarczają do opisu całego zjawiska i skutków migracji a szczególnie powodów podejmowania migracji zarobkowych.

Teorią często stosowaną przez badaczy okresu transformacji jest Nowa Ekonomia Migracji (*New Economics of Labour Migration*). Teoria ta jest niejako rozszerzeniem klasycznego modelu *push-pull*, zaś jej zwolennicy podkreślają, że decyzje migracyjne rzadko są realizacją jednostkowych strategii życiowych, bowiem jednostka działa w ramach konkretnej grupy odniesienia. Istotny jest więc społeczny kontekst, w jakim odbywają się migracje i decyzje o ich rozpoczęciu. Z tego względu istotna w tym kontekście jest rola rodziny. W sytuacji ryzyka bowiem to właśnie rodzina kreuje „strategię przetrwania”, polegającą na alokacji posiadanych zasobów i podziale zadań pomiędzy jej członków. W takim wypadku to gospodarstwo domowe „deleguje” jednego ze swych członków do podjęcia zatrudnienia poza granicami kraju, a migracja służy minimalizacji (Bobek 2013: 1).

Nowa Ekonomiczna Teoria Migracji postuluje, by znacznie większą niż do tej pory uwagę poświęcić społecznemu kontekstowi, w jakim odbywa się migracja. Postulat ten jest widoczny w każdym aspekcie koncepcji, poza tym okazał się bardzo wpływowy. Szereg badaczy podążając tym tropem podejmuje kwestie związane z rolą rodziny/gospodarstwa domowego w procesie kreacji strumieni migracyjnych. Rola ta jest szczególnie istotna w społeczeństwach tradycyjnych, gdzie jest ona podstawową jednostką społeczną, ale także fundamentalną jednostką organizacji ekonomicznej (Górny, Kaczmarczyk 2003: 56)

Analizę skutków społecznych migracji można przeprowadzić uwzględniając trzy kategorie: kultury bytu, kultury społecznej i kultury wartości (Puzio-Waślawik 2010: 189). Kategoria kultury społecznej dotyczy funkcjonowania rodziny i społeczności lokalnej, ponieważ to rodzina w największym stopniu odczuwa zmiany zachodzące pod wpływem migracji (Puzio-Waślawik 2010:189). Można tu zaznaczyć dwie zależności opuszczone dzieci oraz pozostawieni rodzice osób wyjeżdżających w celach zarobkowych.

Jednym z negatywnych skutków migracji jest rozłąka rodzin. Ważną i skomplikowaną kwestią jest opieka na odległość (*distans caring*), w sytuacji gdy dorosłe dzie-

ci zostawiają rodziców i emigrują do innego kraju. Wśród wszystkich wskaźników jakości życia mierzonych w badaniach sytuacja materialna i więzi z rodziną są najwyższej oceniane przez polskich seniorów. Im wyższy status ekonomiczny i dobre relacje z rodziną tym większe zadowolenie z życia, poziom optymizmu i poczucie koherencji. Możliwe, że najbardziej interesującym wynikiem przedstawionych badań jest poziom wsparcia społecznego, którego źródłem są współmałżonek, rodzina, znajomi i sąsiedzi oraz ich wzajemny stosunek i znaczenie (Głębocka, Szarzyńska 258). Mówiąc o uwarunkowaniach pomyślnego funkcjonowania transferów międzypokoleniowych, należy się skoncentrować na czterech najważniejszych ich wymiarach:

- różnicowanie warstwowo-klasowe
- różnicowanie ze względu na płeć
- wsparcie osób niepełnosprawnych
- przemiany demograficzne jakim podlega rodzina (Szukalski 2004: 97).

1.3 MIĘDZYPOKOLENIOWA SOLIDARNOŚĆ

We współczesnym świecie, a szczególnie krajach rozwiniętych gdzie mamy do czynienia z rodziną transnarodową pojawia się pytanie o miejsce i rolę człowieka starego w tego typu strukturze rodzinnej (Crystal Stephen 2007: 3379). W społeczeństwach nowoczesnych seniorzy są niżej usytuowani w hierarchii społecznej i mają mniej władzy niż w kulturach przednowoczesnych (Giddens 2008: 184).

Dla ludzi w starszym wieku rodzina jest najważniejszą płaszczyzną odniesienia oraz powszechnie odczuwanym gwarantem bezpieczeństwa, opieki i akceptacji. Wskazywana jest jako jedyna instytucja zdolna do wypełniania rozległych deficytów starości i skutecznego rozwiązywania problemów znamienych dla podeszłego wieku: emocjonalnych, organizacyjnych, bytowych, związanych z codziennym funkcjonowaniem (Trafiałek 2014:152).

Rodzina może być definiowana na dwa sposoby. Po pierwsze termin ów oznaczać może „zespół osób wyodrębnionych w ramach gospodarstwa domowego na podstawie kryteriów biologicznych” (Szukalski 2005: 95). W tym przypadku o zaliczeniu danej jednostki do danej rodziny, którą utożsamiać można z rodziną nuklearną, decydować będą dwa kryteria: przynależność do danego gospodarstwa domowego (wspólne zamieszkiwanie i łączenie posiadanych zasobów) oraz bliskie spokrewnienie z innymi osobami, tworzącymi dane gospodarstwo. Drugie rozumienie pojęcia rodziny jest znacznie szersze i obejmuje wszystkie osoby, z którymi dana jednostka jest spokrewniona lub spowinowacana, tworząc tzw. rodzinę rozszerzoną (Szukalski 2005: 95). Przepływy międzypokoleniowe to część ciągłego procesu interakcji między członkami poszczególnych generacji rodziny w trakcie ich całego życia na tle konkretnego czasu historycznego (Szatur –Jaworska, Błęadowski, Dziegielewska 2006: 91). Możemy mówić o dwóch rodzajach transferów: publicznych i prywatnych. Ogólnie można powiedzieć, że wyróżnia się następujące rodzaje transferów międzypokoleniowych między generacjami: pomoc w postaci materialnej, (rzeczowej i finansowej), w formie usług, (nazywane darem czasu), oraz

użyczeniem mieszkania (zwaną darem przestrzeni) (Szatur – Jaworska, Błędowski, Dziegielewska 2006:91). Przepływy międzypokoleniowe to przekaz zasobów posiadanych przez jedną generację innej generacji. Wyróżnić można dwa ich podstawowe rodzaje: przepływy publiczne, tj. transfery dokonywane za pośrednictwem instytucji państwowych, zbierających przekazywane Środki w formie świadczeń publicznych, lub organizacji pozarządowych oraz przepływy prywatne, transfery dokonywane w ramach rodziny (Szukalski 2004: 93). W rodzinie realizowane są najważniejsze potrzeby psychiczne, a tradycyjny, odwieczny przekaz pokoleniowy między generacjami gwarantuje stały transfer wzajemnych usług materialnych, emocjonalnych oraz rzeczowych. Ich kierunek z reguły różnicuje się w następujących kategoriach:

- prowadzenie gospodarstw domowych i wsparcie emocjonalne – przepływ wzajemny, dwukierunkowy;
- opieka, pomoc, wsparcie w chorobie i niepełnosprawności – rodzina na rzecz osoby starszej;
- pomoc materialna, opieka nad dziećmi i wnukami – osoba starsza na rzecz rodziny (Trafiałek 2014: 153). Nawet w bardzo późnym wieku (*oldest old*) można mówić o „produktywności” osób starszych, jeżeli za taką uznać kierowanie transferów finansowych od młodszych generacji, co jest standardem w większości europejskich państw w tym także Polski (Krzyżowski i in.2014:27).

Problemy osób starszych pozostających w kraju są najmniej rozpoznane. Wiadomo o roli seniorów jako faktycznych lub prawnych opiekunów pozostawionych przez rodziców dzieci, ale o tym, że sami dziadkowie często potrzebują wsparcia niewiele się mówi (Okólski 2012: 3). Szczególnie w sytuacji migracji rodzin wraz z akceptacją dla potrzeb ludzi starych i rozumienia procesów społecznych zachodzących w starości ma być międzygeneracyjna solidarność (Błędowski 2012: 205). Najskuteczniejszą formą wspierania takiej solidarności międzypokoleniowej jest edukacja do starości i promocja zasad aktywnego starzenia się (Trafiałek 2014:153).

2. WSPÓŁCZESNE ROLE STARSZYCH

2.1 KONCEPCJA AKTYWNEGO STARZENIA

Aktywność rodzinna i społeczna osób starszych w trakcie migracji ich dzieci jest w dyskursie społecznym często marginalizowana i pomijana. Za twórcę teorii aktywności uważa się Roberta Havighursta. Podstawowym założeniem tej koncepcji jest przyjęcie, że warunkiem udanej starości jest długotrwała realizacja przez ludzi starszych wszelkiej formy aktywności (Havighurst 1963: 229-320). Całość teorii opiera się na pozytywnej korelacji pomiędzy aktywnością a szczęściem oraz dobrym samopoczuciem osób starszych oraz twórcy podkreślają iż zaangażowanie osób starszych w nowe role i sfery życia bywa rekompensatą za wycofanie się z innych (Halik 2002: 19). Teoria ta nie wyjaśnia jednak jak powinna wyglądać starość osób, które we wcześniejszych fazach życia, np. w wieku średnim nie przejawiały aktywności cechującej większość ludzi (Halik 2002: 19).

Koncepcja aktywnego starzenia się zakłada zapewnienie jednostce możliwości bycia jak najdłużej społecznie produktywna. Społeczna produktywność definiowana jest jako każda aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie, czy opłacana, czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie, przyjaciółom (Szukalski 2012). Produktywne starzenie się, jako termin opisujący aktywność (lub jej brak) osób starszych, był faktycznie pierwotnie odnoszony jedynie do wartości ekonomicznych. Rynkowe definicje produktywności skupiały swoją uwagę na obecności osób starszych na rynku pracy. Uzupełnieniem tak rozumianej produktywności są koncepcje socjologiczne, które do aktywności na rynku pracy dodają: wolontariat, opiekę nad dziećmi, opiekę osobistą (np. nad starymi rodzicami, współmałżonkiem) i pomoc w utrzymaniu higieny i inne formy pomocy nieformalnej, o ile one mają znaczenie dla innych (Krzyżowski i in. 2014: 27)¹.

Działalność społeczna osób starszych może przyjąć różne formy. Wymienić wśród nich należy zaangażowanie w ramach organizacji pozarządowych, Uniwersytetu Trzeciego Wieku, rad seniora, wspólnot lokalnych (w tym działających przy kościołach iż związkach wyznaniowych), organizacji branżowych, działań samopomocowych, różnorodnych towarzystw społeczno-kulturalnych czy kół gospodyń wiejskich (Raport 2012: 9). W Polsce osoby powyżej 50 roku życia należą do grupy wieku, która jest najmniej aktywna na polu społecznym. Także w porównaniu z osobami w podobnym wieku zamieszkującymi inne kraje europejskie ich aktywność społeczna jest niewielka. Ze względu na rosnącą liczbę osób w wieku 50+ w kolejnych latach w tej grupie można upatrywać zwiększenia się potencjalnych zasobów aktywności społecznej (Raport 2012:9).

Pozytywne spojrzenie na proces starzenia się społeczeństw i na starość jako na naturalny etap życia człowieka ma fundamentalne znaczenie dla formułowania strategii działań odpowiadających na wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństw. Kształtowanie pozytywnych postaw wobec starości i zachodzących zmian demograficznych jest niezbędne do budowania społecznego zrozumienia dla decyzji politycznych, które będą podejmowane w odpowiedzi na wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Ważne jest zatem, aby w publicznej debacie wokół tematu starzenia się przedstawiać osoby starsze jako grupę zróżnicowaną, twórczą, wnoszącą istotny wkład w życie społeczne i ekonomiczne. Promowanie pozytywnego wizerunku osób starszych, popularyzowanie wiedzy na temat procesów starzenia się, potrzeb i potencjału seniorów jest kluczowe dla wspierania kultury dialogu między pokoleniami, kształtowania stosunków społecznych w oparciu o zasadę solidarności pokoleń w wielu obszarach życia. Docenienie starości, podniesienie jej statusu społecznego jest także niezbędne, aby twórczo odpowiedzieć na wyzwania, jakie stoją przed starzejącym się społeczeństwem, aby szukać nowych ról dla osób starszych w zmieniającym się świecie. Gdy mówimy o wspieraniu pozytywnego wizerunku starości, nie możemy zapomnieć o wpływie tych procesów na jakość życia ludzi starszych. Przeciwdziałanie negatywnym stereotypom związanym z wiekiem ma widoczne przełożenie na jakość życia ludzi starszych:

1 Psychologiczne ujęcie produktywności podkreśla znaczenie dbania o jakość życia, podejmowanie aktywności fizycznej oraz dbanie o kontakty społeczne.

ich podmiotowe, równe traktowanie i związane z nim możliwie długie samostanowienie o sobie, godność, wolność od przemocy fizycznej i psychicznej czy w końcu samorealizację oraz udzielane i uzyskiwane wsparcie (Chabiera; Tokarz-Kamińska 2012:124)

2.2 ROLE OSÓB STARSZYCH

Miejsce i rola seniora wyznacza trzy podstawowe aktywności: społeczna, rodzinna oraz własna. Wśród wszystkich wskaźników jakości życia mierzonych w badaniach sytuacja materialna i więzi z rodziną są najwyżej oceniane przez polskich seniorów. Im wyższy status ekonomiczny i dobre relacje z rodziną tym większe zadowolenie z życia, poziom optymizmu i poczucie koherencji. Możliwe, że najbardziej interesującym wynikiem przedstawionych badań jest poziom wsparcia społecznego, którego źródłem są współmałżonek, rodzina, znajomi i sąsiedzi oraz ich wzajemny stosunek i znaczenie (Głębocka, Szarzyńska 258). Rodzina zawsze będzie zajmowała najwyższą pozycję w hierarchii aksjologicznych preferencji ludzi starszych, ale ważne jest upowszechnianie zasady, że nie może ona stanowić alternatywy dla braku samodzielności, czy bezradności. Poprawne relacje międzygeneracyjne w rodzinie zawsze dają możliwość wzajemnego świadczenia usług i pomocy, ale nie mogą być wymuszane i związane z koniecznością rezygnowania z innych niezbędnych form aktywności, np. zawodowej albo edukacyjnej przez młodszych członków wspólnoty rodzinnej (Trafiałek 2014: 154).

Badania polskie nad rodziną i życiem ludzi w starszym wieku wykazują, że ogromna większość dziadków jest powiązana z dziećmi i wnukami a także z rodzeństwem częstymi i żywymi kontaktami, które ogólnie oceniane są jako dobre.

Miejsce jakie wyznacza się dziś ludziom starszym w rodzinie w dużej mierze wiąże się z wartościami, jakie są uznawane przez daną społeczność. Dlatego też, tam gdzie ceni się doświadczenie i mądrość – ludzie starsi otaczani są szacunkiem i życzliwością. Natomiast w społeczeństwie, które gloryfikuje młodość, wydajność i użyteczność – ludzie starsi bywają spychani na margines życia społecznego i traktuje się ich, jak zbędny ciężar (Pikuła 2010: 69). Künemund (2000) w swoich badaniach pokazuje, że w Niemczech 39% osób w wieku 70-85 lat wykonywało czynności, które uznać należy za produktywne w tym sensie, że rezultatom tych czynności dało się przypisać wartość ekonomiczną: opieka nad dziećmi, współmałżonkiem i innymi osobami zależnymi; działalność w organizacjach pozarządowych oraz udzielanie pomocy nieformalnej w obrębie rodziny i społeczności lokalnej – przejście na emeryturę rzadko oznacza zaprzestanie aktywności (Krzyżowski in. 2014: 27).

Rozwój człowieka może a nawet powinien następować w każdym okresie życia nie wyłączając starości (Waite 2012: 1-4). Własny rozwój i indywidualny rozwój jest również jednym z elementów różnych ról osób starszych. W badaniach (CBOS 2010) dotyczące sytuacji ludzi starszych w społeczeństwie – „Plany a rzeczywistość”, zestawienie odpowiedzi dotyczących planów na jesień życia z deklaracjami odnoszącymi się do sytuacji osób pobierających świadczenia emerytalne pokazuje

znaczną dysproporcję między zamierzeniami a rzeczywistością. Jedyną spośród wymienionych czynności, która częściej pojawia się w rzeczywistości niż w planach, jest oglądanie telewizji: 92% emerytów spędza czas przed telewizorem, podczas gdy 87% młodszych respondentów planuje oglądanie telewizji, kiedy będzie w wieku emerytalnym. Nawet pozostałe bierne formy spędzania czasu, takie jak: słuchanie radia, muzyki, czytanie książek, czasopism i gazet, częściej pojawiają się w planach respondentów niż w codziennym życiu dzisiejszych emerytów. W takich dziedzinach, jak: pomoc najbliższym, praca społeczna na rzecz potrzebujących, uczestnictwo w kulturze, uprawianie sportu, turystyki, ale także rozwijanie własnych zainteresowań, plany Polaków na jesień życia zdecydowanie różnią się od deklaracji tych, którzy obecnie są na emeryturze. Zamierzenia respondentów niepobierających świadczeń emerytalnych wskazują na potrzebę aktywności do późnego wieku w wielu obszarach funkcjonowania, podczas gdy w przypadku większości osób otrzymujących świadczenia emerytalne można mówić o wycofaniu się z życia społecznego (CBOS 2010).

3. WYZWANIA DLA POLITYKA SPOŁECZNEJ I SPOŁECZEŃSTWA

Polityka społeczna wobec osób starszych to system działań, skierowanych do osób w wieku poprodukcyjnym oraz ich rodzin, a mających na celu wszechstronną kompensację malejących z wiekiem możliwości samodzielnego zaspokojenia potrzeb oraz integrację z lokalną społecznością (Błądowski 2002). Powinna zatem zapewnić zaspokojenie potrzeb seniorów nie tylko poprzez bezpośrednie wsparcie udzielane osobom starszym, ale również ich rodzinom (Raport 2012. Błądowski:2002: 13). Niestety w opinii wielu osób starszych polityka społeczna nie wspiera osoby starsze, aby mogły wypełnić swoje role. „Młodzi” polscy emeryci mają poczucie, że w pewnym stopniu zostali opuszczeni przez system i muszą sami sobie radzić. Co więcej, wydaje im się, że elity rządzące kompletnie nie zdają sobie sprawy z sytuacji osób starszych i z tego, za jakie pieniądze muszą się oni utrzymywać (Krzyżowski i in. 2014: 147). Brak zrozumienia ze strony osób zajmujących się projektowaniem polityki społecznej w Polsce i ze strony rządzących nie może pozytywnie wpływać ani na poziom zaufania społecznego, ani na pozytywne nastawienie do przyszłości, co oczywiście musi mieć swoje odbicie w sposobie, w jaki „młodzi” emeryci postrzegają proces starzenia się i osoby starsze (Krzyżowski i in. 2014: 147). System niejako zmusza je do izolacji społecznej i nie pozwala na pełne funkcjonowanie w społeczeństwie (Krzyżowski i in. 2014: 147).

Osoby starsze „opuszczone” przez emigrujące dzieci nie są objęte żadnym programem, nawet takim, który pozwoliłby na rozpoznanie ich potrzeb. W przeszłości skupiano się na zaspokojeniu ich podstawowych potrzeb, współcześnie zaś dąży się do tworzenia sieci instytucji mobilizujących seniorów do wykorzystywania w działaniach wszystkich swoich możliwości, które mogą przyczynić się do poprawy własnych warunków życia (Klimczuk 2000: 30). Celowo i świadomie podejmowaną reakcją państw i innych podmiotów na te zmiany powinna być właściwa polityka społeczna wobec problematyki starzenia się ludności i migracji rodzin. W związku z tym, że proces ten ma kilka przyczyn i wywołuje bardzo różnorodne

skutki, działania składające się na tę politykę dotyczą wielu tzw. polityk szczegółowych: gospodarczej, kształtowania przestrzeni, społecznej (z różnymi jej dziedzinami), migracyjnej itd. (Szatur –Jaworska 2012: 9). Wśród pionierskich działań, które oceniane są wysoko przez mieszkańców województwa częstochowskiego jest np. „Częstochowski Program Wsparcia Seniora na lata 2010-2013”. Dokument ten jest wzorcem kształtującym politykę społeczną wobec osób starszych jako cel generalny programu wskazano: „Zintegrowany system wsparcia, opieki i integracji częstochowskich seniorów oparty na partnerskiej współpracy samorządu miasta Częstochowy z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami działającymi w obszarze wsparcia społecznego”. Wśród celów strategicznych wskazano najważniejsze z nich:

- wspieranie aktywności seniorów
- wspieranie seniorów w realizacji ról rodzinnych
- dostosowywanie warunków życia seniorów i oferty usług społecznych do zmieniających się ich potrzeb i możliwości;
- poprawa społecznego obrazu starości (Częstochowski Program Wsparcia Seniorów 2010).

ZAKOŃCZENIE

Osoby starsze są niewątpliwie bogactwem każdego społeczeństwa. W jaki sposób współczesne społeczeństwo polskie „skorzysta” z zasobów osób starszych tj. chęć pomocy dzieciom, wnukom, aktywność społeczna, wiedza i doświadczenie życiowe zależy nie tylko od proponowanej polityki społecznej i proponowanych działań. To społeczeństwo a szczególnie młode osoby i rodziny, które niewątpliwie we współczesnych czasach stoi przed wieloma kryzysami może skorzystać z siły, wsparcia, pomocy jakie oferują osoby starsze. Międzypokoleniowa solidarność oraz przepływ różnych dóbr między rodzinami poparte wsparciem ze strony polityk państwa wydaje się być słuszną drogą w obecnych czasach, aby każdy z członków społeczeństwa mógł w pełni wypełniać swoje role jaką pełni w rodzinie czy społeczeństwie.

LITERATURA:

1. Becker- Pestka D., Rodzina w obliczu migracji zarobkowej, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” nr 1/5, 2012, s. 9-26.
2. Będowski P., Polityka wobec osób starych- cele i zasady, „Studia BAS” nr 2/30, 2012, s. 201-216.
3. Bobek A., Młoda polska emigracja w UE jako przedmiot badań psychologicznych, socjologicznych i kulturowych „Euro Emigranci”, Materiały pokonferencyjne, Kraków 2013.
4. Chabiera A., Tokarz-Kamińska B., Wizerunek starości i człowieka starego. Postawy wobec starzenia się społeczeństw w: Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje, Warszawa 2012, s.124-134.
5. Crystal S., Economic Well-Being of the Elderly, w: The Blackwell Encyclopedia of Sociology (ed). G. Ritzer, s. 3379-3382, Blackwell Publishing, Oxford and Boston 2007.
6. Głębocka A., Szarzyńska M. Wsparcie społeczne a jakość życia ludzi starszych „Gerontologia Polska” nr 13/4, 2005, s. 255-259.
7. Giddens A., Socjologia, Warszawa 2008.

8. Górny A., Kaczmarczyk Paweł., Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych, *Working Papers, Ośrodek Badań nad Migracjami Seria Prace Migracyjne*, Warszawa 2003.
9. Halik J., Starzenie się społeczeństw jako proces demograficzny, w: *Starzy ludzie w Polsce. Społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństw*, red. J. Halik, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002.
10. Havighurst R., *Successful Aging, w: Processes of Aging*, eds. R. Williams T. Tibbitts, W. Dondhue Atheton, New York 1963, s. 299-320.
11. Klimczuk A., *Kapitał społeczny ludzi starych. Na przykładzie mieszkańców miasta Białystok. Wiedza i Edukacji*, Lublin 2012.
12. Krzyżowski Ł., Kowalik W., Suwada K., Pawlina K., *Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014.
13. Majer R. Aktywizacja osób starszych w środowisku miejskim jako forma przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, „*Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*” nr 297, 2013, ss. 105-122.
14. Okólski M., Topińska I., *Społeczne skutki emigracji i migracji ze wsi do miast w Europie Środkowo-Wschodniej*, Warszawa 2012.
15. Piķuła N., Mądrość życiowa osób starszych paradygmatem wychowawczym współczesnej rodziny, w: *Elan vital v priestore medzigeneracnych vztahov*, (ed.) B. Balogová Presov 2010, s. 65-71.
16. Puzio-Wańclawik B., Społeczno-ekonomiczne skutki migracji Polaków po akcesji do Unii Europejskiej, „*Zeszyty Naukowe*” nr (8), 2010, s. 179-193.
17. Radzikowski B., *Struktura ludności*, w: *Demografia: metody analizy i prognozowania*, red. M. Cieślak, PWN, Warszawa 1992.
18. Szatur –Jaworska B., Błędowski P., Dziegielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza Aspra-JR, Warszawa 2006.
19. Szatur-Jaworska B., *Zasady polityk publicznych w starzejących się społeczeństwach*, w: *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa 2012, s. 9-17.
20. Szukalski P. *Aktywność zawodowa w: Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. P. Błędowski, M. Mossakowska, A. Więcek, (PolSenior), Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań 2012.
21. Szukalski P., *Przepływy międzypokoleniowe jako obszar działań na rzecz poprawy powstawania i funkcjonowania rodzin w różnych fazach ich rozwoju*, w: *Sytuacja rodzin i polityka rodzinna w Polsce*, red. D. Graniewska, IPiSS, Warszawa 2004, 93-105.
22. Szukalski P., *Wielkość i struktura rodziny a przejście demograficzne*, „*Roczniki Socjologii Rodziny*”, nr 16, 2005, s. 95-110.
23. Trafiałek E., *Rodzina jako obszar aktywności i źródło wsparcia w aktywnym starzeniu się*, w: *Aktywne starzenie się – Przeciwdziałanie barierom*, red. P. Szukalski, B. Szatur-Jaworska, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2014, 152-163.
24. Waite L., *Perspectives on the Future of the Sociology of Aging*, Washington 2012.

RAPORTY:

1. Częstochoowski Program Wsparcia Seniorów 2010
2. CBOS 2010, *Sytuacja ludzi starszych w społeczeństwie – plany a rzeczywistość*, BS 160/2010
3. Raport GUS 2010: Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan na 31.12.2010 r., GUS
4. Raport 2012 Warszawa, Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013
5. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych Warszawa 2012 (P. Błędowski)
6. Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2009, www.stat.gov.pl



Anna Pyszkowska

Uniwersytet Śląski
E-mail: a.pyszkowska@gmail.com

Michał Naczyński

Uniwersytet Śląski
E-mail: naczynski.m@gmail.com

Wsparcie społeczne, samoocena i
jakość życia nieformalnych opiekunów
osób starszych / *Social support, self-esteem
and quality of life of informal caregivers of elderly
people*

Abstract

Aging society challenges with questions of not only how but mostly who will take care of an increasing number of elderly people. Research shows that the care situation causes stress, sense of isolation and depression amongst caregivers who most frequently are family members. The aim of this study was to examine differences between informal caregivers and control group of non-caregivers consisted of 78 participants aged 35-60. The study compared variables including social support from family, friends and professionals and self-esteem. The investigation showed no statistically significant differences between groups. It is assumed that cultural factors played a significant role in given results as further research is required.

Key words: informal caregivers; elderly people; comparative research

Postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa jest aktualnym tematem zarówno w badaniach naukowych, jak i debatach publicznych. W 2013 r. grupa osób po 65. r.ż. stanowiła aż 14,7% ogółu ludności (GUS 2014: 33). Ze względu na specyfikę tej grupy wiekowej pojawia się pytanie w jaki sposób (i przez kogo) będą zaspokajane potrzeby osób starszych.

1. OSOBY STARSZE W POLSKIM SPOŁECZEŃSTWIE.

Ograniczenia fizyczne i finansowe osób starszych sprawiają, że są one narażone na szeroką marginalizację ze względu na pogarszający się stan zdrowia, jak i niskie świadczenia socjalne. Stereotyp osoby starszej jako potrzebującej pomocy i nie spełniającej wymogów młodości nie uwzględnia heterogeniczności zachodzącej w tej grupie, którą gerontolodzy uchwycili przy klasyfikacji seniorów na: młodszych starszych (60-75 lat), starszych starszych (75-85) i najstarszych starszych (powyżej 85 lat) (Bee 2004: 545).

Pozytywny niegdyś wizerunek osoby starszej, kojarzonej z doświadczeniem i życiową mądrością, zastąpiony został przez stereotyp podkreślający niedołęźność, biedę i bliskość śmierci. Społeczne postrzeganie osób starszych negatywnie wpływa na seniorów, którzy utożsamiają się z nim, co w konsekwencji prowadzi do wycofania (Łukomska, Wachowska 2008: 51). Współczesne zmiany społeczne sprawiły, że osoby te częściej żyją samotnie, mimo to rodzina nadal traktowana jest w kategoriach najważniejszej grupy odniesienia (Synak 2000: 14).

Polskie społeczeństwo prezentuje porządek moralny, w którym funkcjonuje przekonanie, że to rodzina powinna zajmować się opieką nad seniorami. Wyniki projektu SHARE (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe), badającego między innymi stosunek wobec osób starszych wśród czternastu krajów Unii Europejskiej, wskazały, że ponad 50% Polaków twierdzi, że wyłącznie rodzina jest odpowiedzialna za opiekę nad osobami starszymi (Krzyżowski 2012: 134-135).

W raporcie nt. sytuacji demograficznej osób starszych w Polsce Główny Urząd Statystyczny prognozuje, że do 2050 roku ich odsetek w społeczeństwie wyniesie 31-36% (GUS 2014: 34). Powodem tego wzrostu jest wejście w wiek post-produkcyjny osób urodzonych w wyżowej dekadzie lat 50. oraz sukcesywne wydłużanie się życia. Zgodnie z prognozą mężczyźni urodzeni w 2050 roku będą żyli średnio o 9 lat dłużej niż ci urodzeni w 2013 (81,1 lat), a kobiety ponad sześć lat dłużej niż obecnie (87,5 lat) (GUS 2014: 35-36).

2. NIEFORMALNI OPIEKUNOWIE OSÓB STARSZYCH.

NiefORMALNY opiekun osoby starszej to osoba, która zajmuje się seniorem ponad 4 godziny tygodniowo i nie pobiera za to wynagrodzenia (EUROFAMCARE 2006: 3). W ramach opieki dostarcza regularnego, trwałego, fizycznego i emocjonalnego wsparcia oraz asysty przy czynnościach dnia codziennego osobie starszej, której psychofizyczną kondycję można określić jako słabą (Rosochacka-Gmitrzak 2011: 140). Do podstawowych form opieki należą: wsparcie emocjonalne, instrumentalne czynności wykonywane w domu i poza nim (transport, przygotowanie posiłków, zakupy), pielęgnacja i higiena (kąpanie, karmienie, ubieranie, zmienianie pampersów), nawiązywanie i koordynowanie kontaktów z instytucjami (Hooyman i Kiyak 2011: 394). Próba realnego oszacowania liczby opiekunów jest utrudniona ze względu na brak ogólnego rejestru osób pełniących opiekę (wyjątek stanowi wykaz osób pobierających świadczenia socjalne).

Choć sprawowanie roli nieformalnego opiekuna negatywnie wpływa na zdrowie jednostki (Grochmal-Bach 2007: 224-227), odczucie dystresu jest kwestią indywidualną. Badania nakreślają kilka powodów, dla których opieka wcale nie musi być traktowana jako sytuacja obciążająca. Wielu opiekunów podejmuje decyzję o podjęciu swojej roli z wyboru, w dodatku może być ona nagradzającym doświadczeniem, zwłaszcza gdy jest rozważane jako szansa na przedłużenie wzajemnie satysfakcjonującej relacji. Obciążenie jest postrzegane jako proces, dlatego jego natężenie może pojawiać się na różnych etapach rozwoju relacji opiekuńczej i mieć indywidualny przebieg (Cree 2010 za: Rosochacka-Gmitrzak 2011: 146-147).

W latach 2003-2004 międzynarodowy projekt badawczy EUROFAMCARE miał na celu poszerzenie wiedzy na temat opiekunów osób starszych w sześciu europejskich krajach, w tym w Polsce. Opublikowane w 2006 roku wyniki wskazały duże braki w dziedzinach takich jak: poziom usług opieki społecznej, infrastruktura dla osób z niepełnosprawnością, biurokratyzacja, niski poziom dotychczas otrzymywanej pomocy. Kobiety stanowią większość w obu grupach, tj. opiekunów oraz seniorów. Średnia wieku opiekunów w Europie wynosi 55 lat, wiek seniorów oscyluje powyżej 80-ciu, najczęściej są to osoby z niepełnosprawnością fizyczną. Niemal 50% opiekunów to dzieci osób starszych (jedynie w Szwecji odnotowano wysoki odsetek współmałżonków). Mniej niż połowa osób zajmujących się opieką nad starszymi to opiekunowie zawodowi (EUROFARMACE 2006: 7).

Zaledwie 2,5 procent osób powyżej 75. r.ż. korzysta w Polsce z Domów Opieki Społecznej (DPS) – umieszczenie tam seniora zwykle rozważane jest wtedy, gdy niemożliwa staje się opieka w domu lub gdy osoba starsza jest samotna i nie ma rodziny, która mogłaby się nią zaopiekować (Szweda-Lewandowska 2011: 167-168). Polacy cechują się rosnącą zaradnością indywidualną i niskim zaufaniem do instytucji (Czapiński i Panek 2013: 378), niechętnie korzystają więc z profesjonalnej pomocy (lekarze, pomoc społeczna). Oddanie osoby niedołączonej do domu opieki lub hospicjum traktowane jest jako ostateczność.

3. PSYCHOFIZYCZNE KONSEKWENCJE SPRAWOWANIA OPIEKI.

Większość nieformalnych opiekunów łączy opiekę z obowiązkami zawodowymi. Grupa ta wykazuje obciążenia psychiczne, takie jak stres, poczucie bezradności, negatywny wpływ na życie osobiste i towarzyskie (Perek-Białas i Stypińska 2010: 144-145). Literatura wskazuje na możliwość pojawienia się zespołu opiekuna wśród opiekunów osób z chorobą Alzheimera. Składa się na niego zespół objawów fizycznych, psychospołecznych i psychosomatycznych, potęgowany przemęczeniem (Grochmal-Bach 2007: 224-227). Sprawowanie całodobowej opieki powoduje wzrost poczucia odpowiedzialności za chorego i miesza się z poczuciem winy, co doprowadza do zachowań lękowych, a nawet agresywnych. Rodzina osób z chorobą otępienną może mieć poczucie wstydu przed otoczeniem, co prowadzi do izolacji i wycofania się z kontaktów społecznych (tamże).

Długoletni opiekunowie mają obniżoną odporność immunologiczną, często cierpią na nadciśnienie tętnicze i wykazują objawy zaburzeń depresyjnych. Dystres

wpływa na zmiany hormonalne oraz dezorganizację nawyków zdrowotnych, co przekłada się na problemy ze snem i odżywianiem (Pinquart i Sorensen 2007: 127). W literaturze angielskojęzycznej opiekunów określa się mianem *forgotten patients* (ukryci lub zapomniani pacjenci), bo mimo że to oni występują w relacji z chorym w roli osoby wspierającej (a więc teoretycznie zdrowej), to sytuacja sprawowania opieki ma negatywny wpływ na jakość ich życia i zdrowia, a ryzyko wystąpienia zaburzeń depresyjnych w tej grupie waha się od 28% do 55% (Rachel i Turkot 2015: 59-60).

Pozytywny odbiór sytuacji opieki determinują głównie przeszłe doświadczenia, zanim osoba stała się chora i zależna (Raś i Opala, 2001: 94-99). Dobra relacja poprzedzająca chorobę sprawia, że dzieci opiekujące się chorymi rodzicami rzadziej wykazują objawy depresyjne czy poczucie straty. Dzieci zajmujące się rodzicami chorymi na Alzheimera rzadziej wykazują negatywne tendencje w porównaniu ze współmałżonkami, na których spada odpowiedzialność opieki. Zmiana ról w hierarchii rodzinnej (z tych, którymi niegdyś się opiekowano na tych, którzy teraz roztaczają opiekę) jest najtrudniejszym etapem w procesie opieki i trwa około roku, wymagając od opiekuna ogromnego wysiłku i często doprowadza do depersonalizowania rodzica. Kiedy ten etap mija, relacje z pacjentem stabilizują się, a sytuacje nagradzające takie jak dobre samopoczucie chorego i pozytywna reinterpretacja zdarzeń chronią przed spadkiem zaangażowania i motywacji, poczuciem winy i wstydu (Wojtyna i Popiołek 2012: 250-251).

4. PROBLEM BADAWCZY.

Badanie miało na celu scharakteryzowanie nieformalnych opiekunów osób starszych pod kątem wybranych zmiennych psychologicznych oraz odpowiedzenie na dwa pytania:

1. Czy istnieją różnice pomiędzy nieformalnymi opiekunami osób starszych a zbliżoną wiekowo grupą kontrolną pod względem mierzonych zmiennych psychologicznych?
2. Czy istnieją związki pomiędzy wpływem, wartością i jakością opieki a samooceną opiekunów oraz wsparciem społecznym?

W wyniku analizy literatury tematu wybrano dwa konstrukty mogące różnicować badanych: wsparcie społeczne i samoocenę.

Wsparcie społeczne to rodzaj interakcji społecznej podjętej przez jedną lub dwie strony w sytuacji problemowej, w której dochodzi do wymiany informacyjnej, emocjonalnej lub instrumentalnej. Wymiana może być jedno- lub dwustronna, stała lub zmieniać się (Kmieciak-Baran 1995: 204).

Samoocena to pozytywna lub negatywna postawę wobec siebie: wysoki poziom samooceny oznacza, że osoba uważa siebie za wartościową i wystarczająco dobrą, niski poziom to z kolei przekonanie o niezadowoleniu z własnego Ja (Rosenberg 1965: 30-31).

5. METODY.

Badanie przeprowadzono drogą kwestionariuszową metodą papier-ołówek. Badanych proszono o wypełnienie ankiety dotyczącej podstawowych danych socjo-demograficznych oraz udzielenie informacji na temat seniora, którym się opiekują (wiek, rodzaj dysfunkcji). Następnie przedłożono im trzy kwestionariusze:

Skala Samooceny SES M. Rosenberga.

Do badania samooceny wykorzystano Skalę Samooceny SES M. Rosenberga w polskiej adaptacji I. Dzwonkowskiej, K. Lachowicz-Tabaczek i M. Łaguny. Kwestionariusz liczy dziesięć itemów, które składają się na jeden czynnik mierzący ogólny poziom samooceny traktowany jako stosunkowo stałą cechę. Wartość współczynnika rzetelności wewnętrznej α -Cronbacha polskiej wersji metody w badanych grupach waha się pomiędzy 0,81 a 0,83, w tym 0,82 dla grupy dorosłych (Łaguna et al. 2007: 78).

Skala Wsparcia Społecznego K. Kmieciak-Baran.

Skala bada cztery rodzaje wsparcia społecznego: emocjonalne, wartościujące, instrumentalne i informacyjne. Umożliwia obliczenie globalnego wskaźnika wsparcia dla określonych grup, w badaniu rozpatrywano wsparcie otrzymywane od rodziny, znajomych oraz lekarzy (terapeutów). Każda podskala liczy 6 pytań (trzy pozytywne i trzy negatywne), razem 24 itemy. Podskale posiadają wartość współczynnika α -Cronbacha w przedziale 0,70-0,83 (Kmieciak-Baran 1995: 201-214).

Kwestionariusz COPE-Index.

Kwestionariusz COPE-Index został stworzony w ramach projektu EUROFAM-CARE do rozpoznawania celowości wspierania nieformalnych opiekunów osób starszych. Składa się z 15 pytań i zawiera trzy podskale: Negatywny Wpływ Opieki (odczuwany stres), Pozytywna Wartość Opieki (odczuwana satysfakcja z opieki) oraz Jakość Wsparcia (odczuwane wsparcie w pełnieniu roli opiekuna). α -Cronbacha dla poszczególnych podskal wynoszą kolejno: 0,83, 0,64 i 0,66 (Balducci et al. 2008: 281).

6. WYNIKI.

Wszystkich obliczeń dokonano w programie STATISTICA 10PL.

W badaniu wzięło udział 78 osób, w tym 59 kobiet (75,64%) i 19 mężczyzn (24,36%). 42 osoby były opiekunami osób starszych (10 mężczyzn, 32 kobiety), a 36 przynależało do grupy kontrolnej (9 mężczyzn, 27 kobiet). Wiek badanych wynosił od 37 do 64 lat ($M=51,33$; $SD=5,54$), gdzie opiekunowie 37-63 ($M=51,57$; $SD=6,63$) a grupa kontrolna 43-64 ($M=51,06$; $SD=3,96$). Wiek nie różnicował grup ($t=0,40$; $df=76$; $p=0,68$). Tabela 1. prezentuje status zawodowy badanych, zaś tabela 2. subiektywną ocenę zdrowia.

Opiekunowie	Grupa kontrolna	Łącznie	
Pełny wymiar godzin	22 (52,38%)	29 (80,56%)	51 (65,38%)
Niepełny wymiar godzin	8 (19,05%)	5 (13,88%)	13 (16,67%)
Emerytura/renta	5 (11,91%)	1 (2,78%)	6 (7,69%)
Bezrobocie	7 (16,66%)	1 (2,78%)	8 (10,26%)

Tabela 1. Status zawodowy badanych

	Opiekunowie	Grupa kontrolna	Łącznie
Bardzo dobrze	2 (4,76%)	9 (25,00%)	11 (14,10%)
Dobrze	22 (52,38%)	20 (55,56%)	42 (53,85%)
Przeciętnie	18 (42,86%)	6 (16,67%)	24 (30,77%)
Źle	0	1 (2,78%)	1 (1,28%)

Tabela 2. Subiektywna ocena zdrowia badanych

Opiekunowie pełnili funkcję nieformalnych opiekunów osób starszych głównie nad rodzicem (54,76%) lub teściami (26,19%), rzadziej przyjacielem (4,76%) i rodzeństwem (2,38%), a także innymi osobami (11,90%). Podopieczni byli w wieku 66-92 lata ($M=79,90$; $SD=5,90$). Zwykle badani mieszkali wspólnie z podopiecznymi (47,62%), blisko nich (33,33%), najmniej osób mieszka 30 minut jazdy samochodem (19,05%) – nikt z badanych nie mieszkał około godziny drogi samochodem od podopiecznego. Podopieczni cierpieli najliczniej na choroby fizyczne lub niepełnosprawność (50,00%) i neurodegeneracyjne (35,71%), rzadko na lęk i samotność (9,52%), czy choroby psychiczne (4,76%).

W tabeli 3. zaprezentowano statystyki opisowe zmiennych oraz wyniki testu normalności rozkładu. Interesujące okazują się rozkłady Negatywnej i Pozytywnej Wartości Opieki oraz Jakości Wsparcia – zmienne są silnie prawoskośne oraz mocno leptokurtyczne, co świadczy o skoncentrowaniu natężenia tych zmiennych wokół wartości niskich.

	Średnia	Odch. std.	Skośność	Kurtoza	W	p
Ogólne Wsparcie Rodzinne	50,14	9,11	0,93	1,69	0,95	0,01*
Informacyjne Wsparcie Rodzinne	10,87	2,96	1,03	1,86	0,92	0,00*
Instrumentalne Wsparcie Rodzinne	12,51	4,06	0,33	-0,63	0,96	0,02*
Wartościujące Wsparcie Rodzinne	11,44	3,16	1,14	3,12	0,93	0,00*
Emocjonalne Wsparcie Rodzinne	15,32	1,74	1,40	2,05	0,84	0,00*

Ogólne Wsparcie Znajomych	54,71	9,79	0,23	-0,11	0,99	0,60
Informacyjne Wsparcie Znajomych	12,05	3,10	0,58	1,45	0,95	0,00*
Instrumentalne Wsparcie Znajomych	14,24	4,34	-0,01	-0,72	0,98	0,18
Wartościujące Wsparcie Znajomych	12,45	2,77	0,27	-0,75	0,97	0,04*
Emocjonalne Wsparcie Znajomych	15,96	1,94	0,55	0,05	0,95	0,00*
Ogólne Wsparcie Lekarzy	67,36	8,95	-0,16	0,30	0,98	0,35
Informacyjne Wsparcie Lekarzy	13,33	3,39	0,03	0,63	0,97	0,11
Instrumentalne Wsparcie Lekarzy	18,05	3,43	0,53	0,40	0,97	0,10
Wartościujące Wsparcie Lekarzy	17,14	3,07	-0,47	0,55	0,97	0,04*
Emocjonalne Wsparcie Lekarzy	18,83	2,46	0,38	0,29	0,97	0,10
Samoocena	29,22	5,48	-0,43	-0,18	0,96	0,02*
Negatywny Wpływ Opieki	12,48	3,19	1,17	1,74	0,91	0,00*
Pozytywna Wartość Opieki	23,14	5,27	0,97	0,88	0,92	0,01*
Jakość Wsparcia	35,19	6,79	0,96	0,85	0,93	0,01*

Tabela 3. Statystyki opisowe zmiennych oraz wyniki testu Shapiro-Wilka

* - $p < 0,05$.

Pytanie badawcze nr 1: Czy istnieją różnice pomiędzy nieformalnymi opiekunami osób starszych a zbliżoną wiekowo grupą kontrolną pod względem mierzonych zmiennych psychologicznych?

Aby odpowiedzieć na powyższe pytanie badawcze zastosowano test U Manna-Whitneya. Wyniki zamieszczono w tabeli 4.

	Sum. rang Opiekunowie (N=42)	Sum. rang Grupa kontrolna (N=36)	U	Z popraw.	p
Ogólne Wsparcie Rodzinne	1687,00	1394,00	728,00	0,28	0,78
Informacyjne Wsparcie Rodzinne	1693,50	1387,50	721,50	0,34	0,73
Instrumentalne Wsparcie Rodzinne	1682,50	1398,50	732,50	0,23	0,82
Wartościujące Wsparcie Rodzinne	1578,50	1502,50	675,50	-0,81	0,42

Emocjonalne Wsparcie Rodzinne	1798,50	1282,50	616,50	1,44	0,15
Ogólne Wsparcie Znajomych	1616,50	1464,50	713,50	-0,42	0,67
Informacyjne Wsparcie Znajomych	1655,00	1426,00	752,00	-0,04	0,97
Instrumentalne Wsparcie Znajomych	1591,00	1490,00	688,00	-0,68	0,50
Wartościujące Wsparcie Znajomych	1605,50	1475,50	702,50	-0,53	0,59
Emocjonalne Wsparcie Znajomych	1666,50	1414,50	748,50	0,07	0,94
Ogólne Wsparcie Lekarzy	1571,50	1509,50	668,50	-0,87	0,38
Informacyjne Wsparcie Lekarzy	1611,00	1470,00	708,00	-0,48	0,63
Instrumentalne Wsparcie Lekarzy	1547,50	1533,50	644,50	-1,12	0,26
Wartościujące Wsparcie Lekarzy	1695,00	1386,00	720,00	0,36	0,72
Emocjonalne Wsparcie Lekarzy	1501,50	1579,50	598,50	-1,59	0,11
Samoocena	1468,00	1613,00	565,00	-1,92	0,06

Tabela 4. Test U Manna-Whitneya – sprawdzenie różnic pomiędzy Opiekunami a Grupą kontrolną

Nie wykazano żadnych różnic pomiędzy badanymi grupami w zakresie żadnej formy wsparcia wśród wszystkich grup odniesienia, a także w zakresie samooceny.

Pytanie badawcze nr 2: Czy istnieją związki pomiędzy wpływem, wartością i jakością opieki a samooceną badanych oraz wsparciem społecznym?

Tabela 5. zawiera wyniki korelacji porządku rang Spearmana wobec Negatywnego Wpływu Opieki, Pozytywnej Wartości Opieki oraz Jakości Opieki. Najmniej istotnych korelacji wystąpiło z okazywaniem wsparcia ze strony profesjonalistów – interesujący jest też brak istotności związku z wynikami samooceny badanych. Najsilniejszy okazał się umiarkowany związek pomiędzy Negatywnym Wpływem Opieki a Ogólnym Wsparciem ze strony przyjaciół oraz znajomych.

	Negatywny Wpływ Opieki	Pozytywna Wartość Opieki	Jakość Opieki
Ogólne Wsparcie Rodzinne	0,46*	0,42*	0,37*
Informacyjne Wsparcie Rodzinne	0,29	0,23	0,18
Instrumentalne Wsparcie Rodzinne	0,44*	0,41*	0,37*
Wartościujące Wsparcie Rodzinne	0,20	0,19	0,15

Emocjonalne Wsparcie Rodzinne	0,35*	0,33*	0,32*
Ogólne Wsparcie Znajomych	0,54*	0,44*	0,37*
Informacyjne Wsparcie Znajomych	0,50*	0,40*	0,33*
Instrumentalne Wsparcie Znajomych	0,38*	0,29	0,24
Wartościujące Wsparcie Znajomych	0,48*	0,41*	0,33*
Emocjonalne Wsparcie Znajomych	0,44*	0,40*	0,36*
Ogólne Wsparcie Lekarzy	0,27	0,18	0,12
Informacyjne Wsparcie Lekarzy	0,43*	0,37*	0,30
Instrumentalne Wsparcie Lekarzy	0,10	0,03	-0,02
Wartościujące Wsparcie Lekarzy	0,17	0,13	0,09
Emocjonalne Wsparcie Lekarzy	0,07	0,01	-0,04
Samoocena	-0,20	-0,27	-0,24

Tabela 5. Wyniki korelacji porządku rang Spearmana

* - $p < 0,05$

7. DYSKUSJA WYNIKÓW.

Uzyskane wyniki wykazały brak istotnych różnic pomiędzy grupą nieformalnych opiekunów osób starszych a ich rówieśnikami, którzy takiej opieki nie sprawują. W literaturze przedmiotu brakuje badań porównujących zmienne psychologiczne nieformalnych opiekunów z grupą kontrolną. Należy zachować ostrożność w interpretowaniu wyników z uwagi na niską liczebność grupy badawczej.

Wyniki potwierdzają trend, że dzieci osób starszych dobrze radzą sobie z sytuacją opieki (Wojtyła i Popiołek 2012: 250-251). Opiekują się głównie kobiety, najczęściej dzieci seniorów, tuż po 50. roku życia. Opieka dotyczy przeważnie osób niepełnosprawnych i chorych neurodegeneracyjnie.

Badani deklarują subiektywnie dobrą ocenę swojego zdrowia. Brak poczucia wyraźnego obciążenia i negatywnego wpływu na samoocenę w sytuacji trudnej można tłumaczyć czynnikami kulturowymi, bowiem społeczeństwo polskie charakteryzuje się mocnymi więziami rodzinnymi. Pomimo spadku znaczenia osób starszych w społeczeństwie oraz ich marginalizacji, Polacy nadal traktują rodzinę jako najważniejszą jednostkę społeczną, a opieka nad seniorami uznawana jest jako jeden z elementów życia rodzinnego. Niskie wyniki osiągnięte na skalach mierzących zarówno negatywne, jak i pozytywne skutki opieki na jakość życia mogą świadczyć o tym, że opieka traktowana jest nie jako sytuacja kryzysowa czy zagra-

żająca, a naturalna kolej rzeczy, obowiązek, z którego należy się wywiązać (Janowicz 2014: 163).

Pomimo opisywanych w literaturze obciążeń emocjonalnych i fizycznych, opieka może mieć swoje plusy, a korzyści z niej wynikające przewyższają negatywne skutki. W rezultacie dobre samopoczucie seniora i świadomość dobrze wypełnionego obowiązku przez opiekuna mogą sprawiać, iż koszty związane z opieką zostają skompensowane (Wojtyna i Popiołek 2012: 251).

Brak różnic w poczuciu wsparcia ze strony profesjonalistów może tłumaczyć fakt, że nie funkcjonują one w sposób zadowalający i obie grupy – bez względu na sytuację zdrowotną – nie traktują ich jako źródła, do którego chciałyby się zwrócić. Polacy opiekujący się swoimi krewnymi mogą wykazywać opór wobec korzystania z pomocy opieki społecznej czy DPS, mając na uwadze opinię publiczną. Oddanie osoby starszej do domu opieki traktowane jest przez większość Polaków jako bezdusność i brak wdzięczności wobec schorowanego rodzica (Janowicz 2014: 162).

Nie wykazano różnic we wsparciu rodzinnym. Możliwe, że opiekunowie mają swój własny system opieki, który nie wymaga angażowania wielu osób, nie chcą przez to pomocy. Dodatkowo, takie zaangażowanie osób trzecich może przeszkadzać i wzbudzać stres osoby starszej. Możliwe, że w rodzinach, gdzie nie ma osób starszych, którymi należy się opiekować, wsparcie jest uzyskiwane, ale w innych sferach, stąd brak różnic. Kolejnym kierunkiem interpretacji może być zjawisko zmniejszania się ilości posiadanych dzieci, wobec czego redukcji ulega też ilość źródeł uzyskiwania wsparcia rodzinnego.

Brak różnic we wsparciu od przyjaciół również można tłumaczyć uwarunkowaniami kulturowymi. Polacy najbardziej ufają rodzinie, poza tym cechują się niskim zaufaniem zarówno wobec instytucji, jak i ludzi spoza najbliższego kręgu (CBOS 2014: 2). Możliwe, że sprawy rodzinne i sama sytuacja opieki nie są traktowane jako coś, co należałoby przenosić do innych sfer życia, w myśl zasady „wszystko zostaje w rodzinie”. Wsparcie ze strony znajomych i przyjaciół może być użyteczne na innych polach, takich jak praca czy rozrywka – należy zwrócić uwagę, że większość uczestników badania łączy opiekę z pracą zawodową (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin), dlatego ich pomoc może być wykorzystywana w łączeniu kariery z opieką lub jako pewnego rodzaju „odskocznia” od problemów osobistych.

Interesującym jest, że zarówno negatywna, jak i pozytywna wartość opieki umiarkowanie korelują ze wsparciem ze strony rodziny oraz znajomych. Ambiwalencja ta może potwierdzać przypuszczenia o braku potrzeby pomocy wśród opiekunów, którzy mają wypracowany system opieki, lub o złym kierunku wsparcia.

8. WNIOSKI.

Uzyskane wyniki wykazały, że poczucie wsparcia ze strony rodziny, przyjaciół i profesjonalistów oraz samoocena nieformalnych opiekunów osób starszych nie różnią się od rezultatów uzyskanych przez grupę kontrolną w tym samym wieku.

Wyniki były skupione wokół niskiego natężenia negatywnego wpływu opieki, co może wskazywać na niewysokie poczucie obciążenia.

Badanie miało charakter eksploracyjny, jako że nie odnaleziono literatury zarówno polsko-, jak i anglojęzycznej porównującej zmienne psychologiczne nieformalnych opiekunów z grupą kontrolną. Wydaje się, że wyniki są dobrym przyczynkiem do dyskusji i dalszych badań na temat wpływu sprawowania opieki nad chorującym seniorem na życie opiekunów, a także ich możliwości adaptacyjnych. Możliwe, że oczekiwania i potrzeby opiekunów różnią się z tym, co jest im obecnie proponowane. Większe wsparcie emocjonalne i więcej możliwości odezwania się od sytuacji opieki może być sposobem na odciążenie frustracji i zapobieżenie izolacji.

W kolejnych badaniach należało zwrócić uwagę na długość trwania opieki, ilość osób, nad którymi jest sprawowana, czynniki zakłócające, postawy opiekunów wobec aspektów kulturowych, takich jak rodzina, tradycja, odbiór społeczny. Pomimo danych na temat negatywnych skutków opieki uzyskane wyniki dają nadzieję, że sytuacja ta niekoniecznie musi być interpretowana wyłącznie w kategoriach kryzysu czy trudności.

LITERATURA.

1. Bee, H. (2004). *Psychologia rozwoju człowieka*. Zysk i S-ka Wydawnictwo.
2. Centrum Badania Opinii Publicznej (2014). *Zaufanie w relacjach międzyludzkich*. Nr 29/2014.
3. Czapiński, J., Panek, K. (2013). *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki jakości życia Polaków*.
4. EUROFAMCARE (2006). *Services for Supporting Family Carers of of Elderly People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage. Summary of Main Findings from EUROFAMCARE*. The EUROFAMCARE consortium.
5. Główny Urząd Statystyczny (2014). *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*.
6. Grochmal-Bach B. (2007). *Cierpienie osób z otępieniem typu Alzheimerera*. Kraków, Wydawnictwo WAM.
7. Hooyman N. R., Kiyak, H. A. (2011). *Social gerontology. A multidisciplinary perspective*. Pearson Education, Inc., Boston.
8. Janowicz, A. (2014). *Rola opiekunów nieformalnych w opiece u kresu życia. Przyczynek do badań w ramach projektu European Palliative Care Academy (EUPCA)*. Piel. Zdr. Publ. 2014, 4.
9. Kmieciak-Baran, K. (1995). *Skala wsparcia społecznego. Teoria i właściwości psychometryczne*. Przegląd Psychologiczny, tom 38 numer 1/2.
10. Krzyżowski, Ł. (2012). *Zobowiązania rodzinne i dynamika wykluczenia w transnarodowej przestrzeni społecznej. Polacy w Islandii i ich starzy rodzice w Polsce*. Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny 1 (38).
11. Łukomska, A., Wachowska, J. (2008). *Seniorzy o swojej starości*. Gerontologia Polska, tom 16, nr 1.
12. Perek-Białas, J., Stypińska, J. (2010). *Łączenie pracy i opieki nad osobą starszą* –
13. *wpływ na jakość życia opiekuna*. [w:] *Jakość życia seniorów w XXI wieku*, red. D. Kałuża, P. Szukalski. Ku aktywności, Łódź 2010.
14. Pinquart, M., Sorensen, S. (2007). *Correlates of Physical Health of Informal Caregivers: A Meta-Analysis*. Journal of Gerontology: PSYCHOLOGICAL SCIENCES. Vol. 62B.

15. Rachel, W., Turkot, A. (2015). *Jak pomóc opiekunom pacjentów z otępieniem w chorobie Alzheimera?* Psychoterapia 1 (172).
16. Raś, P. & Opala, G. (2001). *Obciążenie opiekunów osób z otępieniem*. Wiadomości Lekarskie, 1-2.
17. Rosochacka-Gmitrzak, M. (2011). *Wsparcie opiekunów nieformalnych – w stronę równowagi społecznych oczekiwań i opiekuńczych możliwości rodzin*. [w:] Publiczna troska, prywatna opieka. Społeczności lokalne wobec osób starszych, red. M. Raclaw. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
18. Synak B. (2000). *Ludzie starzy w warunkach transformacji ustrojowej*. Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
19. Szweda-Lewandowska, Z. (2011). *Zapotrzebowanie na instytucjonalne formy pomocy osobom starszym*. [w:] Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności w Polsce, red. J. Kowaleski. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
20. Wojtyła, E., Popiołek, K. (2012). Character of the relationship with Alzheimer patient and the psychological costs of care. Polish Psychological Bulletin, vol.43(4).



Aneta Lipczyńska

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Starzenie się społeczeństwa -przyczyny i skutki

Abstract

The article presents identify the problem of an aging population, indicates the causes and effects of aging. In Poland and all over the world there is systematic increase in the total population of the elderly who are at least 60 years of age. The increase in the number of older people in society due to two phenomena: the growth in life expectancy and declining birth of children. The result is a faster increase in the number of elderly people than the growth of the newly born.

Keywords: society, the elderly, longer life expectancy than demographic

Starzenie się ludzi jest zjawiskiem uniwersalnym. Jednak w ostatnich kilkudziesięciu latach intensywność tego zjawiska, szczególnie w państwach wyżej rozwiniętych, znacznie wzrosła, co – przy jednoczesnym spadku przyrostu naturalnego w tych krajach – sprawia, że odsetek ludzi starych w społeczeństwie szybko rośnie. Jest to skutek wydłużania się trwania ludzkiego życia, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia. Niepokój budzi nie sam fakt wzrostu ilościowego starszej populacji, co wzrost jej udziału w strukturze ludności, spowodowany spadkiem udziału najmłodszych grup wiekowych w strukturze demograficznej społeczeństwa¹.

Unia Europejska uznaje, że starzenie się Europy jest czynnikiem istotnym dla polityki spójności Europy, jej krajów i regionów. W 2000 roku kraje Unii Europejskiej przyjęły do realizacji Strategię Lizbońską, której celem jest uczynienie z UE obszaru o dynamicznie rozwijającej się gospodarce, przy jednoczesnym wzmocnieniu zatrudnienia i spójności społecznej oraz z poszanowaniem środowiska natural-

¹ Dragan A (2011), „Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu, Warszawa, s.4

nego. W brukselskich konkluzjach Rady Europejskiej z marca 2005 r. znalazły się wnioski z oceny pięciolecia realizacji Strategii Lizbońskiej, gdzie potwierdzono, że Europejski Model Społeczny opiera się na realizacji dwóch głównych celów: pełnego zatrudnienia i spójności społecznej².

Strategia lizbońska bardzo konkretyzuje kluczowe problemy gospodarcze, takich jak niska stopa rozwoju, wysokie bezrobocie i wykluczenie społeczne. Przyznaje, że „deficyt zatrudnienia” w grupie wiekowej 55-65 lat jest poważnym problemem, gdyż osłabia tempo wzrostu gospodarczego i przyczynia się do wykluczenia wielu osób ze społeczeństwa.

W 2001 roku Rada Europejska wezwała do zwiększenia stopy zatrudnienia osób starszych do 50%, o dodatkowe 5 milionów osób³.

Na początku lat 50. XX wieku przeciętne trwanie życia ludzkiego wynosiło 47 lat. Obecnie wynosi już ponad 65 lat. W roku 2050 życie ludzkie będzie trwać średnio 75 lat. W 1950 roku na świecie żyło około 200 milionów ludzi w wieku 60 lat i powyżej. Obecnie jest ich już ponad 500 milionów, a szacunki mówią, że około roku 2025 będzie ich 1,2 miliarda. Perspektywa tak dużego wzrostu populacji ludzi starszych musi budzić w osobach odpowiedzialnych za funkcjonowanie społeczeństw potrzebę przygotowania się na to zjawisko⁴.

Tabela 1. Odsetek osób w wieku powyżej 65 lat w całości populacji w latach 1992-2010 i prognoza do 2060 roku (w %).

Kraj	1992	2000	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Białoruś	6	7	8	11	12	13	13	14
Litwa	11	14	16	18	22	26	28	31
Niemcy	15	16	20	23	28	32	32	33
Polska	10	12	14	18	23	25	31	35
Rosja	4	6	7	11	12	13	14	16
Ukraina	4	5	5	6	7	9	11	13

Źródło: Opracował H. Borko na podstawie M. Poblowski, Społeczne i ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństwa a główne kierunki reform systemów emerytalnych Europy, Wydawnictwo Sejmowe BAS Nr 2(30)2012 .s109-200 oraz „European Economy” - 2012, No.2.

Społeczeństwa starzeją się we wszystkich analizowanych krajach. Czynnikiem różnicującym jest natomiast punkt wyjścia – rok 1992, gdzie np. w społeczeństwie Niemiec 15 % stanowiły osoby powyżej 65. roku życia, a na Ukrainie i Rosji, zaledwie 4 %. Jeżeli chodzi o dynamikę wzrostu osób starszych, to najbardziej ten

2 *Strategia polityki społecznej na lata 2007-2013.* (2005), Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa, s.4.

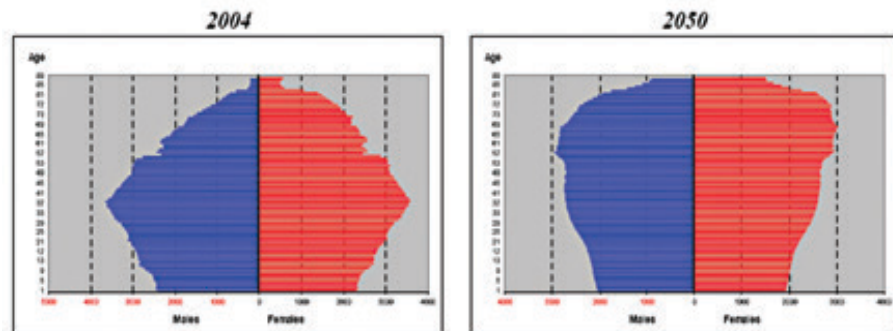
3 Komisja Europejska (2002) „O zwiększenie udziału w rynku pracy i propagowanie aktywności zawodowej osób starszych”, (COM(2002), Bruksela

4 Dragan A., (2011), *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki.* Kancelaria Senatu, Warszawa, s.4

proces dotyczy Niemiec, następnie Polski i Litwy, najmniej zaś Ukrainy, Rosji i Białorusi. Jeżeli przyjmiemy za punkt wyjściowy rok 2010, to zauważmy, że dynamika procesu starzenia się społeczeństw jest większa niż 18 lat temu. Dodatkowo występują krajowe – czyli tzw. regionalne zróżnicowania. Ukraina, Rosja i Białoruś charakteryzują się stosunkowo niskim udziałem osób w wieku powyżej 65. roku życia w całej populacji w porównaniu do Niemiec, Litwy czy Polski. Również w perspektywie roku 2060 proces starzenia się społeczeństwa będzie mniej zaawansowany w pierwszej grupie krajów niż w drugiej. W przypadku Białorusi z 8 % w 2010 r. nastąpi zakładany wzrost do 14 % w 2060 r. czyli o 6 punktów procentowych, Litwy o 15 punktów, Niemiec o 13 punktów, Polski o 21 punktów, Rosji o 9 i Ukrainy o 7. Okazuje się, że to właśnie Polska będzie miała najbardziej zaawansowany proces starzenia się społeczeństwa w stosunku do analizowanych państw. Najmniej ten proces dotyczy społeczeństwa Białorusi.

Przyrost naturalny wskazuje znaczne zróżnicowanie na terenie Europy. Istnieje wyraźny podział na linii wschód – zachód oraz północ – południe, z najniższymi wskaźnikami dzietności około 1,3 odnotowanymi na wschodzie (na Słowacji, w Polsce i Rumunii) oraz południu (we Włoszech, Portugalii) oraz najwyższymi wskaźnikami powyżej 1,8 na zachodzie (Irlandia, Francja) i północy Europy (Norwegia, Dania, Szwecja)⁵.

Rysunek 1. Piramida wieku dla ludności 25 państw UE w 2004 r. i 2050 r. (kolor niebieski oznacza mężczyzn, kolor czerwony kobiety)



Źródło: Komisja Europejska (2006) „Wpływ starzenia się społeczeństwa na wydatki publiczne: prognozy dla 25 państw członkowskich UE odnośnie systemów emerytalnych, opieki zdrowotnej, opieki długoterminowej, edukacji i pomocy dla bezrobotnych (2004-2005)” European Economy. Raport Specjalny nr 1. 2006), s.7

Występujące zróżnicowanie przestrzenne procesu starzenia się ludności Polski znajduje odzwierciedlenie w różnej intensywności starzenia się zasobów pracy.

⁵ Borko H.,(9/2013) *Europa się starzeje. Gospodarka*. Warszawa.

Tabela 2. Liczba i udział osób w wieku produkcyjnym według województw w latach 2010, 2020 i 2035 wg Prognozy ludności GUS na lata 2008 - 2035

Województwo	Liczba (w tys.)			Udział (w %)		
	2010	2020	2035	2010	2020	2035
Dolnośląskie	1881	1660	1512	65,7	59,3	57,8
Kujawsko-pomorskie	1333	1213	1105	64,6	59,4	57,6
Lubelskie	1352	1213	1058	63,1	58,8	56,5
Lubuskie	663	598	555	65,7	59,3	57,6
Łódzkie	1613	1411	1237	63,9	58,3	56,6
Małopolskie	2107	2039	1941	63,8	60,6	58,3
Mazowieckie	3347	3202	3179	63,8	59,0	58,1
Opolskie	673	599	515	65,8	61,3	57,4
Podkarpackie	1341	1266	1147	64,0	60,7	57,6
Podlaskie	752	691	603	63,5	59,9	56,3
Pomorskie	1439	1351	1314	64,5	59,1	58,1
Śląskie	3010	2640	2313	65,3	59,4	57,1
Świętokrzyskie	801	706	602	63,5	58,7	55,9
Warmińsko-mazurskie	926	836	752	65,1	59,7	57,5
Wielkopolskie	2219	2082	1989	65,0	59,9	58,6
Zachodniopomorskie	1112	997	915	65,8	59,5	57,9

Źródło: Kowalewski J. T. (red.) (2011) *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny etapy następstwa*, (w:) Lange M., *Rynek pracy w obliczu starzenia się mieszkańców Polski*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s.112-113.

Zmniejszenie liczby i udziału ludności w wieku produkcyjnym będzie obserwowane we wszystkich województwach, z tym że proces ten nie będzie przebiegał z jednakowym natężeniem. Do 2035 roku liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około 1/4 w województwach: świętokrzyskim, śląskim, podlaskim czy łódzkim, podczas gdy w mazowieckim prognozowany jest spadek rzędu 5%. Pociągnie to za sobą 9-13% spadek udziału ludzi w wieku produkcyjnym. Natomiast najwyższy udział w tej grupie będzie w województwie wielkopolskim (58,6% w 2035 roku, obecnie województwo to znajduje się na 7 miejscu pod względem udziału analizowanej grupy) oraz w województwach mazowieckim i małopolskim, w których obecnie udział jest względnie niski⁶.

Starzenie się społeczeństwa i niż demograficzny mają wpływ na gospodarkę. Mniejsze i starsze społeczeństwo oznacza mniejszą i starszą siłę roboczą. Analitycy Komisji Europejskiej przewidują, że potencjalny wzrost PKB per capita Polski – czyli trend długoterminowy, nie podlegający doraźnym wahaniom koniunktury – po roku 2021 spadnie z 4,7% PKB do 3% PKB, właśnie ze względu na starzenie

⁶ Kowalewski J. T. (red.) (2011) *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny etapy następstwa*, (w:) Lange M., *Rynek pracy w obliczu starzenia się mieszkańców Polski*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s.113.

się społeczeństwa. W związku z tym, stawką jest tu zdolność Polski do kontynuowania szybkiego wzrostu i zbliżenia standardu życia do zachodnioeuropejskiego w stosunkowo nieodległej przyszłości⁷.

Jedną z charakterystycznych cech wysoko rozwiniętych społeczeństw jest postępujący proces ich starzenia się. Społeczeństwa te odnotowują znacznie niższy przyrost naturalny niż rozwijające się. Jest to spowodowane wieloma czynnikami charakterystycznymi dla krajów bogatych, będących na wysokim poziomie rozwoju gospodarczego. Proces starzenia się ludności jest wynikiem przeobrażeń ilościowych oraz jakościowych, zachodzących w relacjach między poszczególnymi grupami wiekowymi ludności, uwarunkowanych czynnikami zarówno społeczno-ekonomicznymi jak i demograficznymi. Do bezpośrednich należą: umieralność, rodność a także migracje ludności. Największy wpływ na dynamikę i poziom starzenia się społeczeństwa ma jednak natężenie urodzeń. Duży udział liczby urodzeń przyczynia się do wzrostu udziału dzieci w strukturze populacji a co za tym idzie, do zmniejszenia się udziału ludności najstarszej. Społeczeństwa wysoko rozwinięte są znacznie bardziej narażone na starzenie się. Jest to uwarunkowane szeregiem przyczyn charakterystycznych dla osiągniętego przez nie poziomu rozwojowego. Sukcesy tych społeczeństw powodują pojawienie się czynników wydłużających długość życia, takich jak błyskawiczny postęp w dziedzinie medycyny, systemie opieki zdrowotnej, łatwy dostęp do lekarstw i zastosowanie nowoczesnych technologii leczenia i terapii. Państwa wysoko zaawansowane technologicznie i gospodarczo stawiają przed młodymi ludźmi wysokie wymagania odnośnie ich wykształcenia. Znalezienie dobrze płatnej pracy w społeczeństwie wysoko rozwiniętym wiąże się z wydłużeniem okresu nauki, co powoduje, iż osoby będące w wieku produkcyjnym stawiają naukę na pierwszym miejscu. Dopiero później przychodzi czas na założenie rodziny. Opóźnianie decyzji o urodzeniu dziecka ściśle związane jest z kontynuacją nauki, uzyskiwaniem specjalizacji bądź robieniem kariery zawodowej. To właśnie chęć zrobienia kariery i zdobycia wysokiej pozycji społecznej wpływa na to, kiedy i czy dana osoba założy rodzinę. Skutkuje to zmianą struktury społecznej – mniejszą ilością dzieci, uczniów, studentów, a następnie pracowników. Następną istotną przyczyną starzenia się społeczeństwa wysoko rozwiniętego jest wzrost aktywności społecznej kobiet. Znacznie częściej podejmują one karierę zawodową od kobiet zamieszkujących kraje słabo rozwinięte. Jest to spowodowane łatwym dostępem do wykształcenia, zwiększoną ilością miejsc pracy i możliwością spełnienia się w wielu zawodach oferowanych przez gospodarkę. Ma to znaczący wpływ na ilość zawieranych małżeństw. Obecnie obserwuje się znaczne zmniejszenie ilości małżeństw formalnych na rzecz związków nieformalnych⁸.

Skutkiem kryzysu demograficznego jest też proces wyludniania się polskiej prowincji – zarówno wsi, jak i miasteczek. Młodzi ludzie w poszukiwaniu lepszego wykształcenia i perspektyw życiowych migrują do większych miast. Na miejscu zostają osoby starsze. Brak dzieci w wieku szkolnym skutkuje zamykaniem wie-

7 www.worldbank.org/pl (data dostępu 06.06.2015)

8 Karwińska A. (red.) (2013), *Okrywanie socjologii*, Warszawa, PWN

szych szkół, który to proces pogłębia degradację społeczną i kulturalną polskiej prowincji⁹.

Problem starzejącego się społeczeństwa związany jest także ze skutkami transformacji ustrojowej, nowymi warunkami i wymaganiami stwarzanymi przez gospodarkę rynkową, którym niełatwo jest sprostać, zwłaszcza jeśli w grę wchodzi również inne elementy niekorzystnego syndromu m. in. niski poziom wykształcenia. Wiele osób, których upadek wiąże się z transformacją ustrojową, nie potrafi sobie poradzić z utratą dotychczasowych możliwości zarobkowania¹⁰. Problemem dla osób starszych jest także szybki postęp technologiczny i informacyjny, ponieważ osoby te nie są na bieżąco w stanie kontrolować postępu informatycznego.

Skutki przedstawionych procesów demograficznych są wielorakie. Problematyka starzenia się polskiego społeczeństwa, dziś traktowana jest jako proces będący dramatycznym wyzwaniem dla polityki społecznej państwa, dla praktyków pracy socjalnej, a także licznych nauk społecznych, takich jak: demografia, ekonomia, pedagogika, antropologia społeczno-kulturowa czy wreszcie socjologia¹¹.

Przebieg i konsekwencje procesu starzenia się społeczeństwa wymagają zwiększonej uwagi ekspertów i polityków. Powinny one wywołać refleksję odnośnie tego, co należy i można uczynić dzisiaj, aby zmienić lub co najmniej złagodzić tendencje wynikające z prognoz. Zaniechanie działań służących wspieraniu rodziny i godzeniu obowiązków zawodowych z rodzicielskimi ocenić należy jako szkodzące skłanianiu do prokreacji i sprzyjaniu zrównoważonemu rozwojowi w przyszłości. Podstawowy obszar działań związanych z procesem starzenia się dotyczyć będzie zdrowia. Potrzebne są zmiany w sektorze zdrowia – przejście na model kładący większy nacisk na profilaktykę.

W zmieniającej się sytuacji demograficznej państwo musi mobilizować dostępne środki, by sprostać jej wyzwaniom. Z prognoz demograficznych musi wysnuć wnioski dotyczące planowania polityki społecznej: należy inwestować w kluby seniora, uniwersytety trzeciego wieku, domy rencisty, domy spokojnej starości, infrastrukturę dostosowaną do potrzeb i możliwości osób w podeszłym wieku. Korzystne byłoby zapobieganie zanikaniu rodzinnych domów wielopokoleniowych. W przyszłości pojawią się problemy z niedostatecznym zaspokojeniem potrzeb najstarszej generacji, ich zabezpieczeniem materialnym oraz medycznym. Przemiany demograficzne wymuszą podniesienie wieku emerytalnego.

Finansowanie emerytur, a także opieki zdrowotnej i długoterminowej dla rosnącej rzeszy ludności w wieku emerytalnym wymaga potężnych środków, które są potrzebne także na finansowanie wielu innych celów, m.in. modernizacyjnych, infrastrukturalnych oraz tych adresowanych do młodszego pokolenia. Do rządzą-

9 Dragan A., (2011), *Starzenie się społeczeństwa polskiego i ego skutki*. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu, Warszawa, s.6

10 Karwińska A. (red.)(2013), *Okrywanie socjologii*, Warszawa, PWN, s. 162.

11 Baranowska A., Kościńska E., Wasilewska-Ostrowska K.M., (red.) (2013), *Społeczny wymiar życia i aktywności osób starszych*, (w:) Baranowska A. *Starzenie się społeczeństwa i związane z tym konsekwencje - perspektywa socjologiczna*, Toruń, Wyd. Edukacyjne Akapit, s.49

cych Polską należy podjęcie odważnych decyzji, które w dłuższej perspektywie czasowej powinny łagodzić skutki niekorzystnych dla

gospodarki kraju zmian demograficznych¹².

Ważne znaczenie w obecnych czasach mają w dość szybko następujące w życiu zmiany ekonomiczne - społeczne, szybki postęp techniczno – informatyczny, wzrost stopy życiowej, rozwój medycyny, profilaktyki to one przyczyniają się do wydłużenia życia ludzkiego.

Granice starzenia się społeczeństwa są płynne, a sam proces starzenia się organizmu każdego człowieka przebiega etapami. Najpierw jest to etap starzenia się społecznego ludzkości, później następuje proces starzenia z upływem lat, czyli fizyczne starzenie się człowieka. Proces starzenia się człowieka zależy od sposobu życia i warunków życia. Starzenie się człowieka jest zjawiskiem nieuchronnym, kolejnym etapem w życiu człowieka.

BIBLIOGRAFIA

1. Baranowska A., Kościńska E., Wasilewska-Ostrowska K.M., (red.) (2013), *Społeczny wymiar życia i aktywności osób starszych*, (w:) Baranowska A. *Starzenie się społeczeństwa i związane z tym konsekwencje - perspektywa socjologiczna*, Toruń, Wyd. Edukacyjne Akapit
2. Borko H.,(9/2013) *Europa się starzeje. Gospodarka*. Warszawa.
3. Dragan A., (2011), *Starzenie się społeczeństwa polskiego i ego skutki*. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu, Warszawa
4. Karwińska A. (red.)(2013), *Okrywanie socjologii*, Warszawa, PWN
5. Komisja Europejska (2006) „Wpływ starzenia się społeczeństwa na wydatki publiczne: prognozy dla 25 państw członkowskich UE odnośnie systemów emerytalnych, opieki zdrowotnej, opieki długoterminowej, edukacji i pomocy dla bezrobotnych (2004-2005)” *European Economy. Raport Specjalny nr 1*. 2006)
6. Komisja Europejska (2002) „O zwiększenie udziału w rynku pracy i propagowanie aktywności zawodowej osób starszych”, (COM(2002) , Bruksela
7. Kowalewski J. T. (red.) (2011) *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny etapy następstwa*, (w:) Lange M., *Rynek pracy w obliczu starzenia się mieszkańców Polski* , Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
8. Poblowski M., *Społeczne i ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństwa a główne kierunki reform systemów emerytalnych Europy*, Wydawnictwo Sejmowe BAS Nr 2(30)2012 .s109-200 oraz „European Economy” - 2012, No.2.
9. *Strategia polityki społecznej na lata 2007-2013*. ,(2005) , Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa
10. www.worldbank.org/pl (dostęp 06.06.2015)

12 Dragan A., (2011), *Starzenie się społeczeństwa polskiego i ego skutki*. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu, Warszawa, s.14-15.



Justyna Wandasiewicz

Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach
E-mail: justawandasiewicz@wp.pl

Pracownik 50+ mentorem na współczesnym rynku pracy / *Employee 50+ mentor in today's job market*

Abstract

The present article raises the problem of professional functioning of 50+ people and age management on the current job market. The first part of the paper deals with selected aspects of aging. In addition, it shows changes in the fulfillment of professional role, as well as the specificity of difficulties experienced by this group of employees. The author mentions the risk of deactivation of the elder people. The differences in functioning and attitudes towards the tasks and duties of both younger and older personnel were also highlighted. The second part of the paper was devoted to determining the relationship between the activities

of employees over 50 years of age and selected elements of mentoring, within which an individual with extensive work experience becomes a teacher for the younger staff members. The purpose of this article is to draw attention to the important role that the individuals with many years of professional experience play in the proper development of companies.

Key words: aging; old age; age management; mentoring; work experience; deactivation; personnel.

*„Nasz świat nie może się obyć bez starości.
Wraz z ludźmi starymi straciłby nie tylko coś,
straciłby coś bardzo istotnego”.*

*Josef Eger
(Cyt. za Blieweis 1976: 104)*

1. WPROWADZENIE

W ostatnich latach zmienia się sposób zawodowego funkcjonowania osób 50+, a na aktualnym rynku pracy ulega przekształceniom podejście do tak zwanego zarządzania wiekiem (*age management*). W Polsce pojęcie to, nie jest jeszcze zbyt dobrze poznane, jednak powszechnie uważa się, że właśnie postępowanie zmierzające do polepszenia pozycji osób starszych na rynku pracy stanowi ważny element zmniejszenia bezrobocia. Zmieniające się realia społeczno-demograficzne na rynku pracy w jakimś stopniu przygotowują pracodawców do konieczności zatrudnienia coraz większej ilości pracowników powyżej 50. roku życia. Zarządzanie wiekiem stanowi element zarządzania zasobami ludzkimi i obejmuje działania dotyczące właśnie jednostek dojrzałych. Ponadto powinno ono skupiać się na poprawie środowiska pracy osób starszych i ich zdolności do pracy, poprzez planowanie i odpowiedni dobór pracowników, organizację ich pracy, stosowne wynagrodzenie, motywowanie i premie, a także zarządzanie karierą osób 50+. Ważna jest także praca zespołowa, która umożliwia wymianę doświadczenia między pracownikami w różnym wieku. Młodsze jednostki uczą starszych nowoczesnych technologii i praktycznych rozwiązań, a bardziej doświadczone osoby dzielą się z nowicjuszami nabytymi umiejętnościami. Młodzi są źródłem nowych pomysłów, a starsi świadczą o dużym zasobie wiedzy, dają gwarancję wiarygodności firmy (Mól 2008: 6).

Wraz z wiekiem, mniej więcej po 45. roku życia, zmniejsza się zdolność do koncentracji, natomiast zwiększa się doświadczenie zawodowe, stanowiące ogromny atut osób starszych. Fachowość ta może zostać wykorzystana jako dobre podstawy do coachingu, czy konsultacji wewnątrz firmy, między jej pracownikami. Coraz większe zainteresowanie zarządzaniem wiekiem, przyczyniło się do ponownego rozważenia przydatności i potrzeby zatrudniania osób starszych w firmach. Niewątpliwie pomaga to podnosić prestiż przedsiębiorstw, bazując właśnie na wieloletnim doświadczeniu i wiedzy pracowników 50+ (Boni 2007: 7). Mentorzy okazują się być potrzebni i ważni w sytuacji zmian wewnętrznych firmy, w przypadku różnego rodzaju awansów czy przeniesień pracowników do innych działów. Dzięki nim, możliwe jest wprowadzanie odpowiednich systemów zarządzania, które wpływają na zakres obowiązków i organizację pracy wielu osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Wśród błędnych przekonań i stereotypów na temat ludzi starszych, właśnie wprowadzanie oraz upowszechnianie zastosowań mentoringu, daje ogromne możliwości zmiany podejścia zarówno pracodawców, jak i współpracowników do tej grupy wiekowej osób nadal aktywnych zawodowo.

2. UPŁYWAJĄCY CZAS A ROLA ZAWODOWA JEDNOSTKI

Pierwsza część opracowania podejmuje wybrane aspekty starzenia się, przedstawia zmiany w realizacji roli zawodowej, zagrożenia dezaktywizacją zawodową osób starszych oraz specyfikę i doświadczane przez tę grupę trudności.

W obecnym świecie zwraca się uwagę głównie na piękno, urodę i młodość. Ważna jest sprawność fizyczna oraz umysłowa, dlatego też osoby starsze stają przed coraz większym problemem, aby sprostać wymaganiom pędzącej rzeczywistości i coraz

częściej są oni spychani na dalszy plan (Pikuła 2010: 181). Należy również podkreślić, iż sam moment przejścia na emeryturę, stanowi dla jednostki swego rodzaju przełom. Wiąże się to między innymi z pojawieniem się znacznej ilości czasu wolnego, który osoba musi nauczyć się efektywnie rozplanowywać. Po wycofaniu się z życia zawodowego, człowiek może zmagać się również z dużym prawdopodobieństwem utraty dawnego autorytetu i szacunku w rodzinie i własnym środowisku. Nowopowstałe trudności w konsekwencji nierzadko przyczyniają się do stopniowego zaniku aktywności starzejących się osób, a nawet izolacji społecznej. Takie jednostki, stają się bardziej egocentryczne, skupiają się bardziej na sobie i swoich problemach. Tego typu zachowania, przyczyniają się do narastającej tendencji opartej na wycofywaniu się zarówno z życia społecznego, jak i zawodowego (Szarota 2004: 43-45).

W celu dobrego zrozumienia zmieniającego się stylu życia człowieka wraz z upływającym czasem, pojawianiem się nowych ról i zanikaniem wcześniejszych, należy zwrócić uwagę na zróżnicowany podział wieku człowieka. Każdy pracownik przychodząc do firmy jest nijako nowicjuszem, nabiera dopiero doświadczenia wykonując swój zawód, ucząc się od innych, aż w końcu sam posiadając ogromny zasób wiedzy i kompetencji, może przekazywać je kolejnym pokoleniom pracowników. Między innymi Dziegielewska Małgorzata sformułowała sześć odmian wieku ludzkiego, to jest:

- wiek biologiczny – bardzo zindywidualizowany, dotyczy ogólnej sprawności i żywotności organizmu, w związku z tym trudno dokładnie określić czas przekroczenia przez jednostkę granicy starości,
- wiek demograficzny (chronologiczny) – definiuje liczbę lat przeżytych przez człowieka, a za próg starości uznaje 60. lub 65. rok życia,
- wiek psychiczny – okreśłany na podstawie funkcjonowania intelektualnego, sprawności zmysłów, zmian osobowościowych oraz zdolności adaptacyjnych każdego człowieka,
- wiek ekonomiczny – umożliwiający podział ludzi na będących w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, aktualnie dla kobiet jest to przedział wiekowy od 18 do 59 lat, a dla mężczyzn od 18 do 64 lat (Znajewska 2015),
- wiek społeczny – okreśłany jest na podstawie zmieniających się lub zanikających ról społecznych przypisywanych poszczególnym jednostkom,
- wiek socjalny (prawny) – definiowany jest na podstawie obowiązujących aktów prawnych, a dotyczy między innymi kwestii przysługujących świadczeń socjalnych, emerytalno – rentowych (Dziegielewska 2006: 45-47).

Wraz z wiekiem wzrasta doświadczenie zawodowe, dzięki czemu człowiek w szybszy i łatwiejszy sposób może uzyskiwać lepsze wyniki i osiągnięcia w wykonywanej pracy. Ponadto starsi pracownicy są mniej porywczy, bardziej odporni na stres i dużo łatwiej przychodzi im podejmowanie decyzji w sytuacjach kryzysowych, kiedy muszą szybko dokonać jak najlepszego wyboru. Młodzi ludzie w takich sytuacjach często panikują i nie potrafią racjonalnie myśleć. Starsze osoby mają w tym względzie w pewnym stopniu przewagę nad niedoświadczoną kadrą. Na-

leży również podkreślić, iż wraz z wiekiem pracownicy opanowują coraz więcej umiejętności i tworzą bardziej złożone obrazy swojej pracy. Dzięki temu potrafią patrzeć na wykonywane czynności z szerszej perspektywy i doceniają zdecydowanie bardziej rolę oraz zasadność stosowania się do wszelkiego rodzaju procedur bezpieczeństwa, są bardziej ostrożni i sumienni (Zych 2012: 354).

Postrzegana wartość pracy zawodowej dla starszych osób jest bardzo zróżnicowana i zależy od kilku czynników, takich jak:

- przynależność do określonego pokolenia kulturowego, które mogło być wychowywane w szacunku do pracy lub w warunkach, gdzie poważne traktowanie ról zawodowych nie było cenione,
- aktualna aktywność zawodowa – osoby bierne zawodowo nadają pracy niższą rangę od jednostek aktywnie pracujących,
- poziom wykształcenia i charakter wykonywanej pracy – pracownicy z wyższym wykształceniem, wykonujący między innymi pracę twórczą są bardziej przywiązani do swoich obowiązków niż jednostki o niższych kwalifikacjach,
- płeć – dla mężczyzn praca zawodowa jest większym priorytetem niż dla kobiet, co wynikać może z ich dodatkowych obowiązków rodzicielskich i domowych,
- stan cywilny i sytuacja rodzinna – dla singli praca zawodowa jest większą wartością niż dla osób posiadających rodzinę i żyjących w związkach,
- wiek – starsi pracownicy w sposób wielowymiarowy patrzą na swoją rolę zawodową, z wiekiem mniejszą wartość ma dla nich praca sama w sobie, zamiast względów czysto ekonomicznych, liczy się satysfakcja, zadowolenie oraz przyjemność z realizowanych zadań (Szatur-Jaworska, Błędowski, Dzięgielewska 2006: 142-144).

Jak już wcześniej podkreśliłam, człowiek z wiekiem nabiera większego doświadczenia, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Ponadto, potrafi efektywniej i skuteczniej funkcjonować. Zwiększa się także jego poziom zadowolenia z własnych umiejętności, a w związku z tym, odczuwa on większą satysfakcję z pracy i z odnoszonych sukcesów. Osoby dłużej pracujące są bardziej odpowiedzialne, a powierzane im zadania wykonują w sposób racjonalny. Należy również podkreślić, iż charakteryzują się one wyższą samoocena i stabilną wiarą we własne możliwości. Ich kompetencje budzą większe zaufanie wśród społeczeństwa, a przede wszystkim u pracodawcy. Pracownicy 50+ są odbierani jako osoby sumienne, staranne, rzetelne oraz dalece prospołeczne w przeciwieństwie do młodszych kolegów. Osoby z długoletnim doświadczeniem potrafią poprzez przywiązywanie mniejszej wagi do swej pracy, realizować się na innym polu, nie umniejszając przy tym zawodowej aktywności. Dzięki temu, stają się wielozadaniowe i odkrywając nowe pasje, rozwijają swoje zainteresowania i dążą do pełni szczęścia, równocześnie zmniejszając swoje oczekiwania wobec pracy. Są przez to narażeni na mniejszą frustrację, nie denerwują się tak szybko i nie mają takich wygórowanych oczekiwań jak młodzi pracownicy, a mimo wszystko rośnie ich identyfikacja z firmą i zajmowanym stanowiskiem (Florkowski 2009).

Współcześnie panuje zatem błędne przekonanie, iż pracownicy 50+ to osoby szybko denerwujące się, o wygórowanych ambicjach oraz oczekiwaniach wobec pracodawcy. W rzeczywistości jest zupełnie inaczej. Jednostki takie są mniej gwałtowane, bardziej otwarte, potrafią wysłuchać zdania innych i rozważyć na spokojnie ich argumenty. Dodatkowo, tacy pracownicy nie narzucają swojej woli, a wręcz przeciwnie, łatwo ich przekonać do efektywnych i korzystnych zmian. Osoby posiadające już bogate doświadczenia zawodowe, mimo wszystko są gotowe podjąć dodatkową naukę, chętnie sięgają po porady ze strony młodszych współpracowników i również z przyjemnością ich udzielają. Należy również zwrócić uwagę na to, że grupa zawodowa 50+ rzadziej wchodzi w konflikty z innymi pracownikami, dąży zawsze do załagodzenia problemów oraz będąc bardziej opanowaną i zdystansowaną w kontaktach interpersonalnych, stanowi silny fundament każdej organizacji, przedsiębiorstwa czy firmy z różnych branż. Wartym podkreślenia jest to, że dla starzejących się pracowników bardzo ważne jest poczucie przydatności zawodowej. Nie tyle przesłanki materialne, co właśnie radość i satysfakcja z wykonywanej pracy oraz kontakt z innymi ludźmi, stanowią dla takich osób priorytety (Brzezińska 2011: 62-63).

Dominującymi koncepcjami wśród socjologicznych teorii starzenia się są: teoria wyłączenia (*disengagement*) i teoria aktywności (*activity*). Ich głównym założeniem jest to, że zasady i role społeczne mają wpływ na zachowanie osób starszych. Pierwsza z teorii zakłada wycofywanie się jednostek z aktywności zawodowej i życia społecznego wraz z upływającym czasem. Przez społeczeństwo jest to traktowane jako całkowicie naturalny proces. Rezygnacja i brak zaangażowania eliminuje stres związany z pracą czy z innymi rolami żywymi. Ponadto ograniczenie kontaktów interpersonalnych, daje osobie starszej między innymi: więcej czasu na realizację swoich celów, planów, odpoczynek oraz umożliwia efektywniejsze poświęcanie się pasji, która dotychczas była na drugim planie. Wszystko to sprawia, że osoba taka czerpie dużą satysfakcję, jest bardziej radosna, czuje się szczęśliwa i spełniona. Należy także podkreślić, iż odejście i stopniowe wycofywanie się z życia zawodowego przez pracowników 50+ daje szansę na zatrudnienie osób młodych, co zapewnia swego rodzaju równowagę. Mimo wszystko, teoria przeciwna, podkreśla konieczność bycia aktywnym w ciągu całego swojego życia. Według niej, człowiek starszy powinien szukać nowych zadań i stawiać sobie nowe cele do realizacji. Warto wspomnieć także o teorii produktywnej starości (*productive aging*), według której osoby starsze są wartością dla społeczeństwa. Przykładem na to, może być mentoring, czyli przekazanie wiedzy i doświadczenia przez pracowników 50+ ich młodszym kolegom i koleżankom po fachu, dla których są oni pewnego rodzaju nauczycielami i coachami (Leszczyńska-Rejchert 2006: 55, 56, 58).

Pracowników 50+ charakteryzują takie cechy, jak: doświadczenie, koncentracja na pracy, dokładność, zdyscyplinowanie, punktualność, przywiązanie do miejsca pracy i lojalność wobec pracodawców. Osoby starsze nie tylko, nie zmieniają tak często miejsca pracy, ale również mają mniej domowych obowiązków (ich dorosłe dzieci są już samodzielne, nie potrzebują urlopów macierzyńskich czy opiekuńczych). Dzięki temu, ich pracodawcy zapewniają sobie większą stabilizację i efektywne funkcjonowanie firmy na rynku pracy. Dodatkowo atutem dla przedsiębior-

stwa zatrudniającego osoby starsze jest przede wszystkim ich sama obecność, co pozwala na wymianę informacji i doświadczenia między pracownikami 50+, a ich młodszymi kolegami. Zróżnicowana pod względem kompetencji, umiejętności oraz wieku kadra pracownicza umożliwia lepsze poznanie potrzeb zarówno młodszych, jak i starszych klientów. Możliwe jest również budowanie odpowiedniego systemu wsparcia dla samych pracowników, co przejawia się między innymi wspomaganie w realizacji pasji i zainteresowań, służeniem pomocą, nagradzaniem i motywowaniem. Celem takich działań jest to, aby pracownicy odnosili większy sukces wśród konkurencyjnych firm, zarówno jako zespół, jak również indywidualne jednostki, by w konsekwencji każdy odczuwał należną mu gratyfikację i satysfakcję z pracy (Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska 2006: 142-144).

Współczesną grupę pracowników 50+ cechuje inny komplet kompetencji i kwalifikacji niż kilkanaście lat temu. Należy zatem dążyć do podtrzymania ich aktywności zawodowej, co stanowi główny problem polskiego rynku pracy. W Polsce tylko 28% osób w wieku ponad 50 lat, dalej jest aktywnych zawodowo i pracuje, a przeciętny wiek odejścia na emeryturę to u kobiet 54 lata, a u mężczyzn 61 lat. Nasz kraj w odniesieniu do innych państw Europy charakteryzuje się najniższym wiekiem wycofania się z życia zawodowego. Analiza wyników zamieszczonych w raporcie *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+*, potwierdza w nieodpowiedni - **mało efektywny** sposób prowadzoną politykę w obszarze osób 50+ w Polsce (Schimannek 2007: 7).

W wyniku starzenia się społeczeństwa czymś całkowicie zrozumiałym jest prowadzenie polityki aktywizacji zawodowej osób starszych, co umożliwia wydłużanie lat pracy. Aktualnie stoimy przed problemem wyeliminowania błędnych przekonań na temat pracowników 50+, wobec których nadal pokutują całkowicie niesłuszne stereotypy. Dotyczą one między innymi niedostatku wiedzy i umiejętności osób starszych w stosunku do wymagań współczesnych rynków pracy oraz dyskryminacyjnego postępowania pracodawców i zbyt łatwego dostępu do wcześniejszych emerytur i świadczeń emerytalnych (Gabryszak 2009: 6).

Zmiany wynikające z odejścia na emeryturę i wycofania się z życia zawodowego, towarzyszące umownemu wejściu w wiek starczy, to zmiany, na które ciężko się przygotować. Jest to przełomowe wydarzenie w życiu każdej starszej osoby, głównie dlatego, że praca dla wielu z nas jest nie tylko źródłem dochodu, ale również wielu kontaktów i przyjaźni. Dodatkowo pozwala na uczestniczenie w życiu społecznym, a rozstanie z nią, wiąże się niejednokrotnie z utratą wielu ról życiowych i zmianą samego sposobu życia (Leszczyńska-Rejchert 2006: 59). Dla części osób przekroczenie 50. roku życia jest równoznaczne z pewnym przełomem i rozpoczęciem nowego, odmiennego etapu funkcjonowania społecznego, zawodowego, rodzinnego itp. Dla innych jest to czas spadku aktywności, kiedy to rozwija się niechęć do dotychczasowego trybu życia, niezadowolenie z pracy i pojawia się pokusa odejścia na wcześniejszą emeryturę lub rentę. Zawodowa dezaktywizacja to proces obejmujący tych wszystkich, którzy nie chcą albo z jakiś powodów nie mogą już wykonywać obecnej pracy (Rysz-Kowalczyk i Szatur-Jaworska 2008: 50).

Nawiązując do przełomu, jaki dokonuje się w życiu osób powyżej 50. roku życia oraz całkowicie skrajnych sposobów przystosowania się do nadchodzących zmian, w Polsce wyróżniono wśród tej grupy społeczeństwa, 3 kategorie osób, to jest:

1. osoby pracujące – w grupie tej jest najwięcej jednostek posiadających własne firmy, pracujących na własny rachunek, 35% osób powyżej 50. roku życia stale pracujących mieści się w grupie osób o najwyższych dochodach,
2. osoby biernie zawodowo – do grupy tej zaliczyć należy głównie emerytów, rencistów, osoby pobierające świadczenia czy zasiłki, jednostki te stanowią prawie 50% populacji osób 50+,
3. osoby bezrobotne - na podstawie danych z 2007 odnotowano ich aż 398,1 tys., co stanowi 6,3% całej populacji w wieku 50+ i 21% wszystkich bezrobotnych, gdzie zdecydowanie przeważają mężczyźni (Mól 2008: 4).

Niechęć i bierność zawodowa może wynikać ze zmęczenia pracą oraz z poczucia obawy przed jej utratą. Nierzadko biorą one swój początek z niepewnej sytuacji na rynku pracy, niskiego poczucia własnej wartości, a także nikłej wiary we własne siły oraz pogarszającego się stanu zdrowia (Boni 2007: 7-8).

O niekorzystnej i złej sytuacji osób starszych na rynku pracy w Polsce oraz o jej przyczynach pisali między innymi Boni Michał oraz Mól Dariusz. Prócz zmian transformacyjnych w gospodarce do innych czynników wpływających na niskie zaangażowanie zawodowe osób 50+ i ich gorszą pozycję w pracy, wymienili:

- negatywną, stereotypową ocenę starszych pracowników przez ich pracodawców, na którą narażone są głównie kobiety,
- barierę psychiczną - sami pracownicy zaczynają wątpić we własne możliwości, przestają wierzyć w siebie i uważają się za gorszych w stosunku do swoich młodszych kolegów,
- częstsze zatrudnianie osób młodych przez pracodawców, w przeciwieństwie do starszych, argumentowane dbałością o jakość i efektywność funkcjonowania firmy; nierzadko pracodawcy uważają, że osoby 50+ pracują mniej wydajnie, dlatego częściej doceniają młode pokolenie, wynagradzając ich pracę możliwością awansu lub innymi gratyfikacjami; ponadto młodym pracownikom oferuje się także więcej szkoleń w porównaniu z pracownikami dojrzałymi,
- niskie kwalifikacje i wiedzę pracowników 50+, głównie związaną z Internetem, nowoczesnymi technologiami, brakiem znajomości języków obcych (Mól 2008: 5);

Znaczenie pracy zawodowej niezależnie od wieku pracowników, możemy rozpatrywać nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale również w pozaekonomicznym, który może być analizowany pod różnymi względami, między innymi:

- w związku z wykonywaną pracą, ponieważ nadaje człowiekowi prestiż oraz określa jego miejsce i pozycję w społeczeństwie,
- sprzyja samorealizacji, zwiększa poczucie własnej skuteczności oraz wiarę w siebie, zaspokajając tym samym potrzeby psychospołeczne jednostki,

- pomaga w utrzymaniu efektywnych i satysfakcjonujących kontaktów społecznych, jednocześnie zapobiegając osamotnieniu,
- zachęca do aktywnego gospodarowania czasem wolnym (Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska 2006: 142-144).

Ze względu na zmniejszające się zasoby siły roboczej, zmianie ulega podejście pracodawców do osób 50+. Doświadczenie i mądrość życiowa, rzetelność, dyspozycyjność czasowa, umiejętność pracy w zespole, dokładność i kompetencje komunikacyjne, nabyte w trakcie długoletniej pracy zawodowej, to tylko niektóre z walorów grupy społecznej 50+. Coraz większa rzesza pracodawców zaczyna dostrzegać i starać się jak najdłużej zatrzymać takie jednostki w swoich firmach, zwiększając tym samym ich wartość na rynku pracy (Mól, 2008: 5). Polityka państw także zaczyna ewoluować na rzecz osób starszych. Bardziej zauważany zostaje ich potencjał i dąży się do ogólnego wzrostu aktywizacji społeczeństwa. W Unii Europejskiej dodatkowo usiłuje się wprowadzić we wszystkich państwach członkowskich jednaki model polityki, mający na celu zapewnienie miejsc pracy dla wszystkich chcących ją podjąć, zatem zarówno dla osób bezrobotnych, jak i jednostek po 50. roku życia. Kraje te, starają się prowadzić aktywną politykę pro-zatrudnieniową skierowaną głównie do osób starszych, celem poprawienia sytuacji ekonomicznej państwa, szybszego wzrostu gospodarczego i większego popytu (Gabryszak 2009: 6).

Promowanie dłuższego życia zawodowego związane jest z koniecznością współpracy nie tylko pracodawców i pracowników, ale również angażowania się państwa i różnego rodzaju instytucji. Dlatego, że aktywna osoba 50+, to zysk dla całego społeczeństwa, a nie jedynie korzyść dla jednostki (Makuch 2011: 64-65). Najwięcej różnych działań pod kątem aktywizacji osób starszych podejmowały powiatowe urzędy pracy. Wśród tych zadań można wymienić między innymi: organizowanie kursów i szkoleń, prowadzenie doradztwa zawodowego, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, a także zachęcanie do prac społecznych, prowadzonych dla użytku publicznego (Szatur-Jaworska i Rysz-Kowalczyk 2007: 59).

Starość to naturalny proces, jedna z faz rozwojowych, w której dochodzi do zmian w fizycznym, psychicznym i społecznym funkcjonowaniu człowieka. Wiąże się ona z przystosowaniem do zmieniających się warunków życia i otoczenia. Każdy pracownik 50+ ma określony potencjał rozwojowy, może on także przekazywać własne doświadczenia kolejnym pokoleniom i tym samym, przyczyniać się do wzbogacania ich kwalifikacji. Osoba starsza powinna starać się, jak najdłużej zachować sprawność fizyczną i psychiczną, zaakceptować zmiany, które są nieuniknione, ale też rozwijać i doskonalić swoją osobowość. Dodatkowo powinna ona być aktywna, np. w życiu politycznym i kulturalnym, starać się rozwijać swoje zainteresowania i dbać o kontakty społeczne. Bardzo ważna jest działalność edukacyjna osób starszych. Przejawia się ona nie tylko w pogłębianiu wiedzy i nabywaniu nowych umiejętności, co pozwoli na łatwiejsze zrozumienie współczesnego świata i obniży lęk przed tym, co nowe i nieznanne. Pełni również funkcję profilaktyczną (pomagając w zachowaniu sprawności fizycznej i umysłowej), funkcję kompensacyjną (obniżając poczucie osamotnienia) oraz integrującą (przeciwdzia-

łając marginalizacji). By zapobiec właśnie izolacji osób starszych ważne jest wspomaganie ich w atmosferze zrozumienia, akceptacji i życzliwości. Bardzo istotna jest działalność różnych instytucji pomocowych dla dojrzałego i starzejącego się społeczeństwa. Wspieranie osób starszych wymaga także kształtowania dobrych warunków społeczno-kulturowych. W celu ich zapewnienia przystoi działać w odniesieniu do całej populacji i dostrzegać istniejący w jednostkach 50+ potencjał. Należy nie tylko, kształtować racjonalne wyobrażenie o starzeniu się, ale również pozytywne postawy wobec ludzi starszych. Warto także przeciwdziałać utrwalaniu się negatywnych stereotypów na temat starości (Leszczyńska-Rejchert 2006: 201-205, 210).

3. OD MARGINALIZACJI DO MENTORINGU

Kolejną część artykułu poświęcono określeniu związku pomiędzy działaniami pracowników 50+ a wybranymi elementami mentoringu, w ramach którego jednostka o bogatym doświadczeniu i wiedzy praktycznej staje się nauczycielem zawodu dla młodej, dopiero rozwijającej się kadry zatrudnionych.

Mentoring 50+ to nowatorskie podejście do wykorzystania potencjału zawodowego starszych pracowników. Nie ma jednej definicji, która ujmowałaby wszystkie jego cechy, jednakże podstawowy cel stanowi tutaj dążenie do rozwoju zasobów ludzkich. Według Clutterbuck'a Davida i Megginson'a Davida mentoring polega na udzielaniu rad innym przez osobę, która ma większe doświadczenie. Nabywa je ona w trakcie wieloletniej pracy. Cechuje taką jednostkę również przydatna wiedza i umiejętności, którymi dzieli się z młodszymi współpracownikami, celem ich osobistego i zawodowego rozwoju (Megginson et al. 2008: 120). Natomiast w „Mentoring 50+. Podręcznik wdrożeniowy” autorzy definiują to pojęcie jako:

„...rozwiązanie, w ramach którego pracownik o bogatym doświadczeniu zawodowym i wiedzy praktycznej staje się nauczycielem, praktycznym trenerem zawodu, wspierającym osobę będącą z racji wieku czy stażu pracy na początku kariery w danej firmie, branży czy na określonym stanowisku, obserwującą i oceniającą postępy w jej pracy (...) to kształcenie i doskonalenie zawodowe prowadzone w ścisłym kontekście miejsca pracy i nastawione na korzyści zarówno pracownika, jak i firmy...”
(Bergmann, Chamier-Ciemiński i Michałek 2012: 9)

W przedsiębiorstwach na zachodzie Europy czy w Stanach Zjednoczonych wykorzystywane jest wieloletnie doświadczenie i wiedza dojrzałych pracowników, którzy łączą funkcję praktycznego trenera zawodu oraz coacha i pomagają podnieść kwalifikacje młodszych współpracowników. Systemy mentoringu to rozwiązanie, z którego płynnie korzyść zarówno dla pracodawcy, który zyskuje cennego dla firmy eksperta, stanowiącego wsparcie i źródło wiedzy, jak i dla pracownika w wieku 50+, który nabywa nowych umiejętności, podnosi tym samym swój autorytet i prestiż. Daje mu to większą szansę zatrudnienia i bycia dalej aktywnym, nawet po przejściu na emeryturę, czy też rentę. Dla pracownika 50+ stanowi to naturalny etap kariery zawodowej (Bergmann, Chamier-Ciemiński i Michałek 2012: 5-6).

Celem mentoringu jest przede wszystkim wsparcie rozwoju jednostki. Odbywa się ono poprzez realizację poszczególnych funkcji kariery, które osiągnąć można dzięki tak zwanej „sieci mentoringowej”. Umożliwia ona nie tylko współpracę

osób na podobnych stanowiskach, ale również jednostek na różnych szczeblach kariery (Dryńska 2006: 182-183). Do funkcji kariery zalicza się między innymi:

- pomoc we wprowadzeniu na ważne stanowisko – dawanie cennych wskazówek,
- coaching – mentor jest swego rodzaju nauczycielem i przewodnikiem,
- ochrona – wsparcie młodszych kolegów i koleżanek,
- wyzwanie – zachęcanie do działania i twórczego myślenia, wprowadzania innowacyjnych rozwiązań, a także rozwój umiejętności podopiecznego i ich praktyczne wykorzystanie,
- testowanie reakcji na bodźce i rozpoznawalność – doradzanie rozwiązań, dzięki którym podopieczny stanie się rozpoznawalny wśród innych pracowników i przełożonych, co pozwoli mu bardziej zaistnieć i zaimponować pracodawcy (Megginson et al. 2008: 122).

Wspieraniu jednostki służą nie tylko same funkcje kariery, ale także oddziaływania psychospołeczne. Skupiają się one na emocjach osoby poddanej mentoringowi. Odnoszą się między innymi do jej: odczuć, dylematów, decyzji, zachowań w pracy, a także relacji z pracodawcą, jak i ze współpracownikami. Dodatkowo uwzględnia się w tym obszarze:

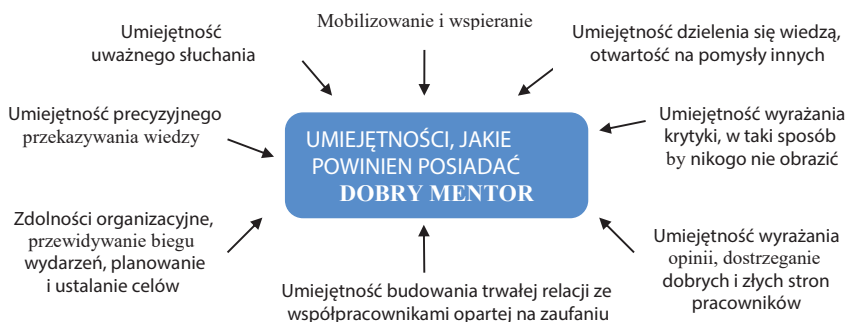
- przedstawienie wzorca do naśladowania – pokazanie zachowań, postaw i wartości, które gwarantują osiągnięcie sukcesu zawodowego,
- doradztwo – pomoc w rozwiązywaniu problemów, służenie radą i udzielanie cennych wskazówek,
- akceptacja i potwierdzenie – okazywanie podopiecznemu szacunku i wsparcia,
- przyjaźń – mentor okazuje troskę, która wykracza poza sprawy biznesowe (Megginson et al. 2008: 121-122).

Dodatkowo wyróżnić można mentoring koleżeński i sieciowy. Pierwszy opiera się na wymianie doświadczeń i wiedzy między pracownikami oraz współpracy osób na podobnych stanowiskach, dzięki czemu mogą się oni od siebie na wzajem wiele nauczyć. Wadą takiego systemu jest możliwość rywalizacji osób o awans i przychylność przełożonego, co wpływać może negatywnie na zaufanie, które jest podstawą mentoringu. Mentorzy będący kolegami i współpracownikami na tym samym, czy podobnym stanowisku nie są do końca odpowiednim wzorem i nie potrafią w pełni zmotywować, tak jak starsi pracownicy. Sieć mentoringowa pozwala na bardziej efektywną współpracę kadry pracowniczej z danej firmy, wymianę spostrzeżeń, opinii, wiedzy i praktycznego doświadczenia między pracownikami z różnych działów i na odmiennych poziomach zarządzania (Dryńska 2006: 183, 185, 189-190).

Często spotyka się charakterystykę różnic i podobieństw pomiędzy zjawiskiem mentoringu a coachingiem. Obie metody mają na celu rozwijanie zdolności i umiejętności, podnoszenie kwalifikacji oraz kompetencji pracowników. Coach jednak jako osoba bardziej obiektywna, zazwyczaj spoza danej organizacji, nie jest

związana żadną głębszą relacją z pracownikami. Mentor wręcz przeciwnie, zna kadrę zatrudnionych, wady i zalety przedsiębiorstwa. Nie tylko utożsamia się z firmą, ale dodatkowo ze wspieranymi osobami łączy go pewna relacja koleżeń- ska. Oba podejścia różni też znajomość danej dziedziny i charakter udzielanych rad. Celem pracy z coachem jest wypracowanie ogólnych zaleceń postępowania, liczy się tu samodzielne dążenie do odkrycia problemu i wymyślanie drogi jego przezwyciężenia. Mentor zawsze jest specjalistą w dziedzinie, z której udziela rad, co pozwala na bardziej precyzyjną pomoc. Potrafi on doradzać konkretnie i ukie- runkowywać działania podopiecznego. Wynika to z faktu, że pracuje on w da- nym środowisku wiele lat i ma ogromne doświadczenie zawodowe. Jego wsparcie ma charakter informacyjny, odnoszący się do określonych sytuacji i problemów (Bergmann, Chamier-Cieśniński i Michałek 2012: 10). Podsumowując mentor w przeciwieństwie do coacha zawsze jest autorytetem dla swojego podopiecznego, wskazuje mu najlepsze rozwiązanie. Trener nie podaje gotowych rozwiązań, nie tłumaczy jak wyjść z danej sytuacji. Jedyne ukierunkowuje, stara się by uczeń sam doszedł do odpowiednich wniosków (Siudem 2011: 151).

Jakie cechy charakteryzują dobrego mentora? Jakie musi posiadać umiejętności? Przede wszystkim powinien uważnie słuchać i mobilizować, umieć nie tylko prze- kazywać swoją wiedzę, ale i wskazywać błędy nie raniąc przy tym swego ucznia. Najważniejsze z umiejętności przedstawiono na poniższym schemacie.



Mentoring powinien skierowany zostać przede wszystkim do pracownika, który dostał awans, zmienił dział w firmie lub niedawno podjął w niej pracę. Wtedy to ma on do czynienia z całkowicie obcym środowiskiem, musi zapoznać się nie tyl- ko z obowiązkami, ale także z personelem. Nowicjusz może nie znać struktury fir- my, czy zasad w niej panujących, dlatego też pomoc mentora, jego rady i wsparcie psychiczne są we wstępnej fazie, jak i w dalszym rozwoju młodych pracowników nieocenione (Megginson et al. 2008: 132).

Tabela 1. Korzyści płynące z mentoringu (opracowano na podstawie: Bergmann, Chamier-Cieśniński i Michałek 2012: 11-12).

Korzyści płynące dla mentora:	Korzyści płynące dla firmy:
możliwość wykorzystania swojego doświadczenia w praktyce	możliwość przeszkolenia i wdrożenia pracownika będącego pod opieką mentora zgodnie z oczekiwaniami, wymogami stanowiskowymi i organizacją pracy w firmie
zwiększenie prestiżu i ugruntowanie pozycji zawodowej	ocena postępu pracy pracowników przez mentora
zdobycie nowych umiejętności pomocnych w utrzymaniu zatrudnienia	ograniczenie kosztów i ilości szkoleń zewnętrznych
dłuższa aktywność zawodowa dla osób starszych, nawet po przejściu na emeryturę czy rentę	stworzenie możliwości wyszkolenia kadr w zawodach niszowych, specjalistycznych, nieobecnych w ofercie edukacyjnej
budowanie głębszej relacji z młodszymi współpracownikami i ograniczenie poczucia izolacji spowodowanej wiekiem	możliwość zapewnienia praktycznego przeszkolenia zawodowego
możliwość wykorzystania wiedzy i doświadczenia dla współudziału w kształtowaniu strategii i polityki przedsiębiorstwa w zakresie zarządzania kadrami	zmniejszenie skutków rotacji pracowników
zwiększenie motywacji do podstawowego zakresu pracy zawodowej poprzez powierzenie funkcji mentora jako kojącej się z autorytetem	większa efektywność kadry pracowni- czej
	zmniejszanie bariery związanej z różnicą wieku pracowników oraz konfliktów, które mogą być jej przyczyną
	rozwijanie umiejętności pracy w zespole
	zwiększanie innowacyjności firmy
	włączenie mentoringu do strategii przedsiębiorstwa w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi

Zgodnie z informacjami podanymi w powyższej tabeli, z mentoringu płynie wiele korzyści zarówno dla mentora, jak i dla przedsiębiorstwa. Nie tylko ogranicza on odpływ pracowników, umożliwia podnoszenie ich kwalifikacji, ale także buduje w firmie więzi międzypokoleniowe. Jednostka czująca wsparcie ze strony swojego starszego kolegi, świadoma partnerskiej relacji, jaka jest między nimi, nie będzie chciała tak chętnie zmieniać miejsca pracy. Poczucie przywiązania oraz bycia potrzebnym, szanowanym i akceptowanym będzie również gratyfikacją dla pracowników 50+. Dobry mentor sprawia, że jego podopieczny czuje większą satysfakcję z pracy, efektywnie pogłębia swoją wiedzę, dąży nie tylko do osiągnięcia wyznaczonych celów, ale również do rozwoju własnego potencjału zawodowego. Mentoring

powinien zatem opierać się na wsparciu okazywanym pracownikowi, by ten czuł, że jest ceniony i akceptowany (Megginson et al. 2008: 130).

4. PODSUMOWANIE

Reasumując wiedza i umiejętności pracowników 50+ stanowią cenną wartość dla każdego przedsiębiorstwa. Dzięki nim, możliwe jest nie tylko podnoszenie kwalifikacji młodszych kolegów, ale również przekazywanie zasad funkcjonowania i wiedzy niezbędnej dla efektywnej współpracy. Osoby takie dobrze sprawdzają się w roli mentorów, trenerów wewnętrznych czy coachów. Edukacyjna wartość płynąca z mentoringu jest nieoceniona. Starsi pracownicy mając większe doświadczenie od swoich podopiecznych, dobrze znając firmę i potrafiąc określać **długofalowe cele**, powinni stanowić fundament każdej firmy. Nowicjusze, dzięki opiece mentorów zyskują nie tylko cenne umiejętności, ale nabierają pewności siebie, potrafią bardziej zrozumieć stawiane przed nimi zadania. Podnosi to poziom zadowolenia i satysfakcji pracowników, sprzyja wydajniejszej i efektywniejszej pracy. Pracownikom 50+, mentoring pozwala zapobiec wypaleniu zawodowemu oraz poczuciu izolacji spowodowanej wiekiem. Ten system szkoleń międzypokoleniowych daje możliwość bliższego poznania się i integracji pracowników w różnym wieku, poprawienia stosunków pracownik - pracodawca, dzięki czemu możliwe jest uniknięcie wielu sytuacji konfliktowych i większe zgranie całego zespołu (Bergmann, Chamier-Ciemiński i Michałek 2012: 75-77).

Warto podkreślić, iż pracownicy 50+ to osoby o innej niż 15 lat temu charakterystyce. Są bardziej wykształceni, mają większe doświadczenie i są gotowi na zmiany. Stanowią duży i ważny potencjał na rynku pracy, dlatego też zdając sobie z tego sprawę władze państwowe, pracodawcy oraz organizacje społeczne powinny starać się podejmować takie działania, by pozwolić pokoleniu 50+ jak najdłużej pozostać aktywnym zawodowo (Mól 2008: 10). Boni Michał podkreśla rolę uczestniczenia w różnego rodzaju szkoleniach celem podnoszenia wiedzy pracowników, jak i ich kompetencji. Szeroki program edukacji dla osób w wieku 45-50 lat, który służyć ma nie tylko umocnieniu ich pozycji, ale także przygotować do nowych wyzwań i zmieniających się okoliczności. W efekcie dojrzałym jednostkom pozwala to, na lepszą i efektywniejszą pracę, a przede wszystkim bardziej satysfakcjonującą. Dodatkowo w ramach promocji zdrowia, kładzie się coraz większy nacisk, aby wszelkie oddziaływania, zarówno finansowane z budżetu państwa, jak i z prywatnych firm, uwzględniały stan zdrowia pracowników 50+. Chodzi tu nie tylko, o odpowiednie organizowanie ich miejsca pracy, ale również o kierowanie takich osób na regularne, profilaktyczne badania lekarskie, które przyczynią się nie tylko do zmniejszenia liczby zachorowań oraz wczesnego ich wykrycia, ale także podjęcia odpowiedniego leczenia celem poprawy ogólnego stanu zdrowia pracowników (Boni 2007: 7). Wszystko to pomaga zatrzymać pracowników w firmie i zwiększyć tym samym jej prestiż oraz pozycję na rynku, a pracownikom 50+ daje poczucie satysfakcji i spełnienia zawodowego.

LITERATURA

1. Bergmann M., Chamier-Ciemieński R., Michałek J, Mentoring 50+. Podręcznik wdrożeniowy. Toruń 2012. <http://fundacjaproeuropa.org.pl/sites/default/files/Mentoring%2050%2B.pdf> [dostęp 12.05.2015r.]
2. Blieweis T. (red.), Wieczór życia, przeł. E. Schulz, M. Węclawski. Poznań 1976.
3. Boni M., Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse. W: IPSOS, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ - bariery i szanse. Warszawa 2007. http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf [dostęp 18.04.2015r.]
4. Brzezińska M., Proaktywna starość. Strategie radzenia sobie ze stresem w okresie późnej dorosłości. Warszawa 2011.
5. Dryńska K., Coaching i mentoring. Jak rozwijać największe talenty i osiągać lepsze wyniki. Warszawa 2006.
6. Dzięgielewska M., Wolontariat ludzi starszych. Na przykładzie wolontariuszy w regionie łódzkim. W: S. Steuden, M. Marczuk (red.), Starzenie się a satysfakcja z życia. Lublin 2006.
7. Florkowski M., (2009). Praca i starość. <http://biznes.interia.pl/news/praca-i-starosc,1357172> [dostęp 19.04.2015r.]
8. Gabryszak R., (2009). Zarządzanie zasobami siły roboczej osób starszych w Polsce i Unii Europejskiej. http://www.mikroekonomia.net/system/publication_files/234/original/2.pdf [dostęp 18.04.2015r.]
9. Leszczyńska-Reichert A., Człowiek starszy i jego wspomaganie – w stronę pedagogiki starości. Olsztyn 2006.
10. Makuch M., Aktywność zawodowa osób starszych - diagnoza i perspektywa polskiego rynku pracy w XXI wieku. W: M. Makuch, D. Moroń (red.), Osoby starsze w społeczeństwie - społeczeństwo wobec osób starszych. Wrocław 2011.
11. Megginson D., Clutterbuck D., Garvey B., Stokes P., Garrett-Harris R., Mentoring w działaniu. Poznań 2008.
12. Mól D. Osoby 50+ na rynku pracy. Biuletyn FISE, nr 7, Warszawa 2008. http://rynekpracy.org/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/biuletyn_fise_nr7_osoby_50_na_ryнку_pracy.pdf [dostęp 18.04.2015r.]
13. Pikuła N., Sytuacja ludzi starszych we współczesnym społeczeństwie. Studia Socialia Cracoviensia, nr 1, 2010, s. 181.
14. Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., Starsi pracownicy i bezrobotni. Prawda o pokoleniu 50+ (s. 50). Łódź 2008. <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/3589/Szatur-Jaworska.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [dostęp 18.04.2015r.]
15. Schimanek T., Potrzeba wspólnego działania. W: IPSOS, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ - bariery i szanse. Warszawa 2007. http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf [dostęp 18.04.2015r.]
16. Siudem I., Psychologiczny wymiar coachingu. W: G. E. Kwiatkowska, A. Siudem (red.), Człowiek w środowisku pracy. Lublin 2011.
17. Szarota Z., Gerontologia społeczna i oświatowa. Zarys problematyki. Kraków 2004.
18. Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M., Podstawy gerontologii społecznej. Warszawa 2006.
19. Szatur-Jaworska B., Rysz-Kowalczyk B., Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”. W: IPSOS, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ - bariery i szanse. Warszawa 2007. http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf [dostęp 18.04.2015r.]
20. Znajewska A., (2015). Wiek produkcyjny. <http://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/definicje-pojec/861,pojecie.html> [dostęp 18.04.2015r.]
21. Zych A. (red.), Poznać, zrozumieć i zaakceptować starość. Łask 2012.



Arkadiusz Kołodziej

Instytut Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego
E-mail: kolodziej.socjologia@gmail.com

Poza pracą, poza strukturą –
o problemie określania pozycji
seniorów w strukturze społecznej /
*Outside the labor market, outside the social
structure - The problem to determine the position
of seniors in the social structure*

Abstract

In the developed countries aging processes create the need of scientific study on the social life of the elderly. One of the major difficulties in the study of elderly is the problem to scientifically determine the position of older people in the social structure. Most popular tools for studying the social structure are usually based on the category of the occupation. This fact creates the problem of determining the social position of the inactive, including the unemployed seniors. This "structural exclusion" calls for the methodological approaches that also take into account the entity that are currently outside the sphere of labor market.

The paper presents the considerations focused on the issue of "placing" of seniors in the social structure based on the determination of the level of different forms of capital.

Keywords: the study of the social structure; seniors; occupation; social position.

**1. WPROWADZENIE – STANDARYZACJA, EKSPLANACJA
I PROBLEMY TECHNICZNE**

Analizując narzędzia socjologiczne skonstruowane do badania struktury społecznej, na poziomie metodologicznym, wyróżniają się jako pierwsze dwie kwestie. Pierwsza z nich dotyczy technicznego zaawansowania właściwych (socjologicznych) narzędzi badawczych (1), co przekłada się na wysoki poziomu standaryzacji badań nad strukturą społeczną. Na poziomie technicznym przejawia się to w ściśle zoperacjonalizowanych procedurach stosowania określonych klasyfikacji, skal i schematów struktury społecznej. Druga zaś dotyczy pro-

blemów metodologicznych związanych z ich praktycznym stosowaniem (2). Problemy te można ponownie sprowadzić do dwóch odrębnych zagadnień. Pierwsze z nich odnosi się do „mocy eksplanacyjnej” (2a) czy inaczej „siły różnicującej” (Domański, Przybysz 2003: 85) uzyskanej charakterystyki (położenie w strukturze społecznej traktowane jest tu jako zmienna niezależna, mająca coś wyjaśniać). Drugie zaś odnosi się do niepełnej „rozłączności i zupełności” (Ajdukiewicz 1960: 47) (2b) stosowanych podziałów. Pierwszy problem (2a) możemy zatem sprowadzić do pytania o to, czy zidentyfikowana w badaniach struktura (wyodrębnione kategorie traktowane jako warianty zmiennej niezależnej) wyjaśnia zmienność w innych ważnych społecznie obszarach? Czy np. w obrębie wyróżnionej klasy społecznej zaliczane do niej jednostki inaczej głosują, inaczej spędzają czas wolny, mają inne systemy wartości od przedstawicieli innych klas. O wartości i zasadności danego podziału strukturalnego świadczy tu istotny związek między zmienną niezależną i innymi zmiennymi zależnymi. Drugi problem (2b) odnosi się głównie do kwestii zupełności stosowanych schematów odtwarzających strukturę społeczną. Kryterium to daje się sprowadzić do pytania o to, jak duża część populacji została w ramach danej klasyfikacji (danego uporządkowania ukierunkowanego na odtworzenie struktury społecznej) uwzględniona? Pożądana jest tu przy tym możliwie mała frakcja osób niepozwalających się zaklasyfikować, pozostających poza wyróżnionymi segmentami społecznymi.

W tym właśnie miejscu, obok innych kategorii społecznych (bezrobotnych, studentów), pojawia się problem osób starszych (niepracujących) trudnych do zaklasyfikowania w oparciu o klasyczne, korzystające zwykle z kategorii zawodu, narzędzia badania struktury społecznej. Temu właśnie zagadnieniu, a mianowicie problemowi umiejscowienia seniorów w strukturze społecznej, poświęcony zostanie niniejszy artykuł.

2. W STRONĘ CZASU WOLNEGO

Przekonanie o konieczności uzupełnienia obrazu struktury społecznej o kategorie społeczne niedające się scharakteryzować poprzez określenie wykonywanego zawodu, ma swoje mocne podstawy naukowe. Przedstawiciele nauk społecznych i ekonomicznych stosunkowo jednomyślnie przewidywali, iż pracy, głównie dzięki wzrostowi wydajności pracy, miało być mniej, a długość życia ludzkiego miała się zwiększać. Połączenie tych dwóch prognoz dawało mocne podstawy do tego, aby sądzić, że ludzi „biernych zawodowo” będzie coraz więcej. Wyłączenie ich ze struktury społecznej miało być zatem coraz bardziej problematyczne. Przyjrzyjmy się pokrótce wskazanym (bazowym dla niniejszej pracy) przewidywaniom naukowym.

Szereg prognoz dotyczących społeczeństwa wskazywało, iż globalny stosunek czasu wolnego do aktywności zawodowej będzie się zmieniał na korzyść tego pierwszego. Po części zmiana ta miała dotyczyć ludzi aktywnych zawodowo, co nie rodziłoby wyżej zarysowanego strukturalno-metodologicznego problemu, związanego ze wzrostem liczby osób (w ogóle) niepracujących. „Znaczny wzrost społecznej wydajności pracy będący wynikiem kompleksowej autonomizacji przemysłu – pisze we wskazanym duchu Kazimierz Podolski – spowoduje skrócenie czasu

pracy. Według przewidywań ekspertów czas pracy wynoszący na początku naszego stulecia ok. 3000 godzin, a obecnie ok. 2200 godzin, zmniejszy się nawet do 1100 godzin w 2000 r., przy 13 tygodniach urlopu” (Podoski 1973: 155). Podobnie brzmiały prognozy międzynarodowe: „Futurologzy amerykańscy, francuscy i zachodni Niemcy – rekapitułuje optymistyczne prognozy „społeczeństwa kapitalistycznego” Alfred Bónisch – prorokują dla roku 1985 stabilność materialnych warunków życia z urlopem 25-tygodniowym, dużą ilością wolnego czasu [...]” (Bónisch 1980: 99).

Wskazane zmiany nie musiały jednak dotyczyć wyłącznie skrócenia czasu pracy w obrębie aktywności zawodowej ludzi (wydłużenia urlopów czy skrócenia tygodniowego czasu pracy). „Tak czy inaczej, - charakteryzuje w sposób szerszy dalszy przebieg wskazanego procesu Florian Znaniński - rozwój ten (rozwój kultury materialnej AK) wyzwalać będzie coraz więcej sił ludzkich i czasu ludzkiego do innych zadań, niezwiązanych z bytem materialnym” (Znaniński 2001: 29). Rozwój technologiczny i związana z nim prognozowana mniejsza podaż pracy, mogła poza skróceniem tygodniowego wymiaru pracy i zwiększeniem liczby dni wolnych od pracy, skutkować np. obniżeniem wieku emerytalnego, wyższym poziomem bezrobocia czy zmianą organizacji pracy. Wszystko to w logiczny sposób kompensowałoby „nadmierny” wzrost wydajności pracy.

Prognozowany wzrost ilości czasu wolnego miał zarówno pozytywny jak i negatywny wydźwięk. Dla Znanińskiego rozwój naukowo-techniczny, pozwalający zaspokoić wszelkie potrzeby materialne całej ludzkości, ma być potencjałem rozwoju kultury duchowej, postępu manifestującego się w powszechnym uczestnictwie ludzi w „sztuce, wiedzy, religii, bezinteresownym życiu społecznym” (Znaniński 2001: 29). Niektórzy przyjmowali dodatkowo optymistyczne założenie, iż w erze postindustrialnej możliwe będzie jednoczesne pogodzenie podniesienia poziomu wynagrodzeń z redukcją czasu pracy (Kasprzak, Pelc 1999: 26). Nie brakowało jednak także wizji pesymistycznych dających się w dużej mierze zakwalifikować do tzw. nurtu katastroficznego. Wskazywano tu, iż rozwój technologiczny pociągający za sobą zjawisko zmniejszenia zapotrzebowania na pracę, będzie głównym problemem (problem bezrobocia) trzeciego tysiąclecia (Król 2006: 22-23). Przy czym problemem nie będzie tu sama produkcja (przy wzroście wydajności pracy mniejsza liczba zatrudnionych ma wytwarzać więcej), ale kwestia właściwej dystrybucji dóbr i sposobów zaangażowania osób niepracujących. Pesymistycznie czy optymistycznie rzecz ujmując pracy, zgodnie z prognozami społecznymi, miało być mniej. Metodologiczny problem określania pozycji społecznej osób poza pracą wydawał się w ten sposób nabierać na znaczeniu.

W tej ogólnej problematyce społecznej, związanej z podziałem społeczeństwa na pracujących i tych, którzy pozostają poza sferą pracy, warto także wyodrębnić problem starzenia się społeczeństwa polskiego. Nie jest to problem nowy, albo socjologicznie czy demograficznie nierozpoznany. Jako ciekawostkę warto przytoczyć fakt, iż już w 1973 roku Kazimierz Podoski, powołując się na prognozy demograficzne, apeluje o prowadzenie „aktywnej polityki ludnościowej nastawionej na zabezpieczenie co najmniej prostej reprodukcji ludności poprzez odpowied-

nie ukształtowanie modelu rodziny o co najmniej dwojgu dzieciach” (Podoski 1973: 131). Jednym z sugerowanych przez niego rozwiązań polityki ludnościowej jest „stworzenie systemu pomocy kredytowej dla nowo zawieranych małżeństw z możliwością częściowego umorzenia kredytu po przyjściu na świat np. drugiego dziecka” (Podoski 1973: 131).

Obie grupy wskazanych wyżej prognoz (prognoza rozwoju technologicznego i związana z nim redukcja zapotrzebowania na pracę oraz demograficzna prognoza starzenia się społeczeństwa polskiego) miały tu pewne metodologiczne znaczenie. Uzasadniały one bowiem potrzebę budowania takich narzędzi odtwarzających strukturę społeczną, które umożliwiałyby uwzględnienie, w ramach bardziej rozbudowanych klasyfikacji, także niepracujących członków społeczeństwa. Namacalna stała się zatem potrzeba tworzenia klasyfikacji, skal, schematów (narzędzi pomiaru pozycji społecznej) uwzględniających także zróżnicowaną pozycję osób starszych, pozostających poza lub wychodzących z okresu aktywności zawodowej.

3. NARZĘDZIABADAWCZE I STRUKTURALNE WYKLUCZENIE

Przeglądając podstawowe narzędzia opisu struktury społecznej łatwo dostrzec, iż nie uwzględniają one znacznej części społeczeństwa, której nie da się scharakteryzować za pomocą kategorii obecnie wykonywanego zawodu. „Poza strukturą społeczną” pozostają w ten sposób często bezrobotni, bezdomni, emeryci, studenci i inni niepracujący obecnie członkowie społeczeństwa. Wykorzystanie kategorii zawodu, jako bazy do określania pozycji społecznej, rodzi zatem pewne problemy, które wcześniej (we wstępie niniejszego tekstu) wiązaliśmy z kryterium zupełności stosowanych podziałów. Przyczyn takiego stanu rzeczy, mówimy tu o praktyce stosowania kategorii zawodu do określania pozycji społecznej (odtworzenia struktury społecznej), jest co najmniej kilka:

Po pierwsze (przyczyna techniczna I) – zawód jest tą zmienną, która w wysokim stopniu różnicuje społeczeństwo, jest zmienną o wysokiej mocy ekspanacyjnej i w takiej roli jest też często wykorzystywana. Henryk Domański wskazuje w tym kontekście „Z wyjątkiem poziomu wykształcenia żaden inny atrybut położenia społecznego nie jest w znaczącym stopniu skorelowany z tak wieloma zjawiskami jak zawód” (Domański 2007: 134). Spodziewać się także można, iż wraz przebiegiem procesu upowszechnienia wykształcenia wyższego, ekspanacyjne znaczenie zmiennej poziom wykształcenia ulegnie ograniczeniu, co pośrednio dodatkowo wzmacnia „wyjaśniającą” pozycję kategorii zawodu. Zauważmy też, iż zmienna zawód wykorzystywana jest tu na dwa sposoby. Jest ona jednocześnie wskaźnikiem pozycji społecznej oraz determinantem losów danej jednostki; pomaga określić i zarazem kształtuje wielowymiarową pozycję społeczną.

Po drugie (przyczyna techniczna II) – zawód jest związany z innymi zmiennymi wykorzystywanymi w roli zmiennych niezależnych, jak władza - operacjonalizowana w kategoriach liczby podległych pracowników lub wiedza czy kompetencje – sprowadzane w wymiarze empirycznym do wykształcenia niezbędnego do wykonywania określonego zawodu. Podkreślić należy dla jasności, że nie są tu często najistotniejsze same kompetencje danej jednostki, a poziom kwalifikacji niezbęd-

ny do wykonywania określonego zawodu (kompetencje przypisane do zawodu). Wykształcenie pozostaje zatem znaczące, ale tylko w sferze pracy. Do zagadnienia tego wrócimy jeszcze w dalszej części tekstu.

Po trzecie (przyczyna techniczna III) zawód jest zmienną, której warianty dają się określić w stosunkowo prosty sposób; informacja o zawodzie jest stosunkowo łatwo dostępna (Domański, Przybysz 2003: 87). Taka korzystna sytuacja badawcza nie jest w socjologii czymś oczywistym czy typowym. Porównajmy tu np. poziom trudności związany z uzyskaniem informacji o zawodzie respondenta z kwestią trafnego pomiaru poziomu jego religijności.

Wszystko to sprawia, iż zawód wykorzystywany jest (w praktyce badań społecznych) do określania pozycji społecznej danej jednostki. Pojawia się jednak pytanie, co zrobić z osobami będącymi poza sferą pracy, z jednostkami zawodowo biernymi. W perspektywie neomarksistowskiej reprezentowanej przez Erika Oli- na Wrighta, osoby nieaktywne zawodowo, są poza strukturą społeczną, gdyż nie da się ich ująć w relacji wyzysku; mogą być wprawdzie „uciskane”, ale nie „wyzyskiwane” (Wright 2006: 815). Są więc w tym paradygmacie poza główną logiką podziałów; w tym rozumieniu także poza strukturą. Nieco mniejsze teoretyczne znaczenie ma kwestia aktywności zawodowej w stratyfikacyjnej koncepcji Maxa Webera czy w teorii Pierre’a Bourdieu. Rozszerzenie koncepcji struktury społecznej o nowe, pozaekonomiczne wymiary nie oznacza jednak całkowitej deprecjacji wymiaru pracy (a więc także kategorii zawodu) jako wyznacznika pozycji społecznej. Pozostaje on bowiem istotny zarówno w kontekście weberowskiej klasy jak i w odniesieniu do teoretycznej dekompozycji kapitału ekonomicznego w koncepcji Bourdieu. Na kapitał ekonomiczny składa się płaça (Turner 2004: 597-601), ta zaś wiąże się z zawodem.

Kluczowe znaczenie aktywności zawodowej, w zasygnalizowanych wyżej podstawowych koncepcjach dotyczących dystrybucyjnego aspektu struktury społecznej, znajduje swoją mocną manifestację w sposobie konstruowania narzędzi socjologicznych. Narzędzia te oparte są bowiem w dużej mierze właśnie na kategorii zawodu. Fakt pozostawania poza sferą pracy (bierność zawodowa) jest więc, w tak zarysowanym kontekście badawczym, traktowany jako brak informacji, jako przypadek nie pasujący do danego modelu lub jako przypadek kłopotliwy. W tym ostatnim przypadku, jeśli osoba taka ma być jednak strukturalnie określona, należy zbudować dla niej dodatkową metodologię.

Dobrym przykładem starań związanych z objęciem ludzi nieaktywnych zawodowo schematem struktury klasowej są rozważania Wright¹ ukierunkowane na rozszerzenie zakresu obowiązywania swojej typologii klas (Wright 2006: 821-823). Zarówno bowiem w jego podstawowej typologii, jak i w złożonej typologii klas

1 Manfred Max Bergman i Dominique Joye w swoim opracowaniu *Comparing Social Stratification Schemata* stawiają sobie za cel przedstawienie najbardziej popularnych schematów struktury społecznej. Zgodnie z ich opracowaniem do schematów tych (narzędzi odtwarzających różne rozumianą strukturę społeczną) zaliczamy: (1) wskazaną w tekście klasyfikację Wrighta, (2) skalę dystansu interakcyjnego CAMSIS, (3) szwajcarską klasyfikację społeczno-zawodową (CSP-CH), (4) schemat klasowy Goldthorpe’a, (5) Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO-88) oraz (6) skalę prestiżu Donalda Treimana.

bezpośrednio ujęte są jedynie te osoby, które są obecnie aktywne zawodowo. Typologia Wrighta, w najogólniejszym ujęciu, zgodnie z jej marksistowskimi korzeniami, różnicuje ludzi w przestrzeni społecznej za pomocą nadrzędnej dychotomicznej zmiennej: stosunek do środków produkcji (właściciele vs. pracownicy najemni). Jego schemat struktury klasowej uzupełniony jest dodatkowo o kryteria kwalifikacji i władzy sprowadzalnej w wymiar empiryczny (przynajmniej częściowo) do liczby podległych pracowników. Dwie z trzech wymienionych wyżej zmiennych, a mianowicie stosunek do środków produkcji oraz władza, są zatem bezpośrednio związane z wykonywaną pracą. Poza tą sferą mogłaby być natomiast rozważana trzecia porządkująca zmienna omawianej klasyfikacji - posiadane kwalifikacje. Poziom posiadanych kwalifikacji można bowiem przypisać nie do wymogów związanych z pełnieniem określonej funkcji zawodowej (np. z kwalifikacjami pilota czy menedżera), ale do samej, poddawanej ocenie, jednostki (np. Jana Kowalskiego). W omawianej koncepcji ocenia się jednak nie tyle samo doświadczenie, wiedzę, umiejętności czy nastawienie danej osoby, ale stanowisko i wymagania związane z jego pełnieniem. Osoba pracująca na stanowisku kierowniczym ma więc kompetencje kierownicze. Kwalifikacje w koncepcji Wrighta przypisane są zatem do stanowiska, a nie do samej osoby. „Z kolei w wymiarze kwalifikacji – wyjaśnia ten problem Wright – prowadzi to do rozróżnienia między zawodami wymagającymi wysokich stopni naukowych a innymi zawodami, gdzie potrzebne są kwalifikacje, ale ich zdobycie nie wymaga wysoce wyspecjalizowanego szkolenia” (Wright 2006: 823). Wszystko to sprawia, że osoby niepracujące (np. emeryci) są poza tym schematem klasowym; nie dają się one sklasyfikować w sposób bezpośredni. Ich przynależność do tak rozumianej struktury społecznej może być jedynie za pośrednictwem.

Ten pośredni związek ze strukturą społeczną, zrodzony z praktycznej potrzeby rozszerzenia schematu strukturalnego o osoby niepracujące, opiera się zwykle, zdaniem Wrighta, na stosunkach pokrewieństwa. Jeśli jednak nie da się określić strukturalnej pozycji emeryta w oparciu o związki rodzinne (np. w przypadku, gdy małżonek emeryta także jest emerytem), to jego pozycja zostaje zawieszona. „Mieć *pozycję* w strukturze społecznej – pisze jednoznacznie Wright – znaczy mieć interesy materialne ukształtowane przez relację z procesami wyzysku” (Wright 2006: 823). Emeryci pozostają tu zatem poza strukturą społeczną, co stanowi znaczący problem omawianego podejścia. Oczywiście problem ten (rozdzwienku między koncepcją struktury społecznej, a strukturą społeczną jako taką) narasta, wraz ze starzeniem się społeczeństwa. Wzrost liczby emerytów zwiększa automatycznie liczebność jednostek strukturalnie nieokreślonych.

Bardziej obiecująca, jeśli chodzi o rozwiązanie problemu odtwarzania struktury społecznej z uwzględnieniem osób niepracujących (w tym emerytów), wydawała się perspektywa wiązana ze społeczną myślą Webera. Rozwinięcie struktury społecznej o stany i partie, co było równoznaczne z uzupełnieniem kryterium ekonomicznego (klasowego) o stratyfikujące kategorie godności społecznej i władzy (Weber 1975: 415-416), dawało szansę na szersze, bo niesprowadzone wyłącznie od sfery pracy, określenie pozycji jednostki w strukturze społecznej. Dobrym przykładem realizacji tego potencjału była (klasyczna już i inspirowana koncepcją

Webera) klasyfikacja Lloyda Warnera, która wychodziła wyraźnie poza określenie samej pracy badanej jednostki. Warner w swoich analizach ukierunkowanych na identyfikację struktury społecznej uwzględniał np. dzielnicę zamieszkania czy typ domu badanej jednostki (Gardawski 2007: 173). Był to dobry kierunek analiz w tym rozumieniu, że w większym stopniu „otwierał” strukturę społeczną na osoby niepracujące niż klasyfikacje bazujące w głównej mierze na zawodzie i zmiennych bezpośrednio związanych z wykonywanym zawodem. Autorzy głównego i najbardziej znanego dzisiaj narzędzia wykorzystywanego głównie w międzynarodowych (porównawczych) badaniach struktury społecznej (EGP)² nawiązujący także do szerokiej perspektywy Webera, oparli jednak swoją klasyfikację właśnie na kategorii zawodu. Fakt ten sprawia, iż problem zaklasyfikowania jednostek ekonomicznie biernych³ staje się znowu kwestią podstawową (Giddens 2005: 312). EGP różni się oczywiście w sposób istotny od klasyfikacji Wrighta, szczególnie jeśli mówimy o uzyskanych w wyniku przeprowadzonej klasyfikacji segmentach struktury społecznej. Same zmienne wykorzystywane w trakcie określania pozycji jednostek są tu jednak znowu sprowadzone do sfery pracy. Ponownie zatem zmienna wykształcenie rozumiana jest tu w kategoriach „poziomu kwalifikacji wymaganych do wykonywania danego zawodu” (Domański, Przybysz 2003: 90). Zastosowanie tego narzędzia badania struktury społecznej sprawia zatem, iż osoby niepracujące nadal pozostają poza nawiasem tak rozumianej struktury.

Także skale prestiżu opieraj się przede wszystkim na zawodzie; zawód traktowany jest jako najlepszy wskaźnik „globalnego prestiżu” (Domański 2012: 42). W świetle stosowanych narzędzi pomiaru prestiżu społecznego uzasadnione jest przekonanie, iż jednostka cieszy się określonym szacunkiem społecznym przede wszystkim dlatego, iż piastuje dane stanowisko. W ten sposób prestiż osób nieaktywnych zawodowo (rozumiany w kategoriach prestiżu zawodów) jest nie tyle obniżony (niski) ile zawieszony.

Nieco lepiej w tym kontekście (w świetle rozwiązywania problemu wykluczania z analiz struktury społecznej osób biernych zawodowo) wypada skala CAMSIS (*Cambridge Social Interaction and Stratification*) uznawana za rodzaj skal dystansu interakcyjnego (*Social Interaction Distance* – w skrócie SID). Mimo, iż skala ta ponownie odnosi się do pozycjonowania (umiejscawiania w strukturze społecznej) określonych zawodów (Bergman, Joye 2005: 24), to jednak jej metodologia bazująca na odtwarzaniu faktycznych relacji międzyludzkich, pozwala rozszerzać samą klasyfikację także na jednostki zawodowo nieaktywne. Jest ona więc potencjalnie na nie otwarta.

Omawiane tu trudności sprawiają, iż stosowanie zmiennej zawodów, jako głównego kryterium określania pozycji społecznej, bywa krytykowane. Poza niedookreśleniem osób niepracujących (1) problematyczne są także przypadki osób pracujących w kilku miejscach (2) (Domański 2007: 145). Chodzi tu o osoby zatrudnione

2 Skrótowiec utworzony na bazie nazwisk twórców (tego) wskaźnika położenia społecznego jednostek: Roberta Eriksona, Johna Goldthorpe’a i Lucienne Portocarero.

3 Zgodnie z danymi zamieszczonymi w Małym Roczniku Statystycznym 2014 ludność **aktywna zawodowo** w Polsce w roku 2012 stanowiła mniejszość wyrażoną w wartościach względnych na poziomie 45,0% ludności ogółem (MRS 2014: 141).

na różnych stanowiskach bądź przypadki, w których dana jednostka zatrudniona jest jednocześnie na umowę o pracę i prowadzi swoją własną działalność. Jeśli więc, mówiąc o pierwszym przypadku, zwracamy uwagę na brak wypełnienia warunku zupełności danego schematu czy klasyfikacji, to w drugim przypadku mamy do czynienia z problemem braku realizacji kryterium rozłączności⁴. Pracujący w różnych miejscach tworzą problematyczne metodologicznie i teoretycznie kategorie „mieszane”. Można oczywiście ustalić zasady pozwalające przypisać daną jednostkę do jednej kategorii. Można prosić respondenta o wskazanie głównego źródła utrzymania (jeśli jest ich kilka) i na tej podstawie jednoznacznie określić jego pozycję, unikając tym samym kategorii mieszanych. Będzie to jednak pewnego rodzaju uproszczenie, które może np. ograniczyć wartość eksplanacyjną tak uzyskanej klasyfikacji. Podobnie osoby już niepracujące można pytać o zawód ostatnio wykonywany i w ten sposób określać ich pozycję społeczną wykorzystując kategorię zawodu. Jak pokazują badania socjologiczne podejście takie nie musi być jednak każdorazowo zasadne (Domański 2007: 147).

Ten skrócony i aspektowy przegląd problematyki odtworzenia struktury społecznej pokazuje, iż mocne argumenty przemawiające za wykorzystaniem zawodu, jako głównego czynnika klasyfikacji, wykluczają osoby nieaktywne zawodowo (w tym rosnącą liczbę emerytów) z analiz struktury społecznej. Problem ten będzie tym bardziej widoczny im większa będzie frakcja (liczebność względna) emerytów, im starsze będzie opisywane przez nas społeczeństwo. Jeśli zatem odtworzenie struktury społecznej ma służyć wyjaśnianiu ważnych zjawisk społecznych, to zmniejszająca się liczba jednostek strukturalnie określonych, w starzejącym się społeczeństwie, będzie wyraźnie zmniejszać potencjał eksplanacyjny konstruowanych klasyfikacji.

4. STRUKTURA POZA STRUKTURĄ

Mimo iż stosowanie klasycznych narzędzi badania struktury społecznej często ogranicza możliwość określenia pozycji społecznej seniorów (osób zwykle niepracujących), to jednak sama zróżnicowana wewnętrznie kategoria osób starszych wymaga, patrząc z perspektywy socjologicznej, pewnego (strukturalnego) określenia. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest cały proces starzenia się społeczeństwa. „W społeczeństwach starzejących się i starych – pisze o wzroście znaczenia problematyki starości w rozwiniętych społeczeństwach Paweł Rybicki – są coraz częściej podnoszone i omawiane zagadnienia zatrudnienia ludzi starych oraz organizacji ich sposobu życia” (Rybicki 1979: 85). Dynamiczny proces starzenia się społeczeństw rozwiniętych sprawia, iż socjologiczny namysł nad kategorią seniorów staje się zatem, chociażby w tych dwóch wskazanych wyżej wymiarach, społecznie i naukowo bardziej doniosły. W ramach uzupełnienia warto dodać, iż te oparte na demografii i dawno rozpoznane zmiany, nie oznaczają automatycznego wytworzenia się jakiejś szczególnej mody na zagadnienie starości w socjologii. W podręcznikach socjologii (jeśli można posłużyć się takim wskaźnikiem) o ile temat ten w ogóle się pojawia, co nie jest wcale regułą, to jest traktowany

4 „Jakim warunkom winna czynić zadość dobra klasyfikacja? – pyta Tadeusz Kotarbiński – Musi być ona wyczerpująca i rozłączna” (Kotarbiński 1960: 47-48).

raczej jako zagadnienie poboczne, jako jedna z wielu charakterystyk typowych dla dzisiejszego społeczeństwa, a nie jako nadrzędna jego cecha (Mucha, Krzyżowski 2011: 7-11).

Najbardziej oczywistym i bezpośrednim skutkiem starzenia się społeczeństwa, w kontekście sposobów odtwarzania struktury seniorów, są zmiany w postrzeganiu elementarnego wymiaru struktury społecznej - wymiaru demograficznego (Ossowski 1982: 11, Rybicki 1979: 82), bazującego na rozkładzie wieku w danej populacji. Przykładem takiego podziału osób starszych będzie klasyfikacja Światowej Organizacji Zdrowia wyróżniająca trzy kategorie seniorów. Wyróżnia się tu wczesną starość (wiek podeszły) 60-75 lat, późną starość (wiek starczy) 75-90 lat oraz wiek sędziwy (długowieczność) - powyżej 90 lat (Kędzior 2006: 169). Takie klasyfikacje mogą być oczywiście socjologicznie pomocne, mogą być stosowane czy uwzględniane przez socjologów, ale nie są one (analogicznie do międzynarodowej klasyfikacji zawodów i specjalności ISCO) same w sobie narzędziami socjologicznymi. Socjologiczna klasyfikacja osób starszych musiałaby bowiem wynikać z potwierzonego empirycznie powiązania wieku (poszczególnych kategorii wiekowych) z innymi społecznie ważnymi zmiennymi. Poszczególne klasy musiałby np. różnić się pod względem liczby i sposobu odgrywania ról społecznych (stopnia integracji); samo wyznaczenie granic, między poszczególnymi kategoriami, powinny mieć zatem jakieś empiryczne uzasadnienie. W tym kontekście socjologicznie zasadne jest wyznaczenie progu wchodzenia w starość na koniec aktywności zawodowej związanej z osiągnięciem (różnie w poszczególnych krajach określonego) wieku emerytalnego. Socjologiczna zasadność rozróżnienia osób aktywnych zawodowo oraz osób na emeryturze jest jasna i wyraźna. Wraz z przejściem na emeryturę zmienia się poziom całkowitego prestiżu danej osoby, jej sytuacja materialna, zakres partycypacji w sieciach społecznych, rodzaj i treść odgrywanych ról, zmienia się zatem jej wieloaspektowo rozpatrywana pozycja w strukturze społecznej. Sama kategoryzacja wiekowa seniorów domaga się zatem w socjologii pewnego uzasadnienia; uzasadnienie takie zresztą czasem znajduje. Dobrym przykładem takiego (socjologicznego) podziału opartego na wieku będzie ten, na który powołuje się w swoim popularnym podręczniku Anthony Giddens. Opisując społeczeństwo Wielkiej Brytanii wskazuje on zasadność podziału osób starszych na tych (uprzywilejowanych – o lepszej sytuacji życiowej), którzy stosunkowo niedawno przeszli na emeryturę i na starszych emerytów (po osiemdziesiątym roku życia) zagrożonych biedą i samotnością (Giddens 2005: 188). Wyróżnione kategorie różnią się więc nie tylko wiekiem (aspektem biologicznym) ale i społecznie określoną sytuacją życiową. Także w badaniach polskich znaleźć możemy analogiczny, dychotomiczny podział seniorów związany z datą przejścia na emeryturę (do roku 1990 i od roku 1991) (Wiatrowski 2009: 147).

Ciekawe socjologicznie są także takie charakterystyki, które odwracają powyższą logikę myślenia. Zarysowane wyżej podejście opierało się na założeniu, że różne kategorie wiekowe będą (wewnątrzgrupowo) podobne pod względem istotnych zmiennych, poszczególne grupy będą się zaś znacząco różnić między sobą. Kierunek wyjaśniania (opisywania) przebiegał tu zatem od kategorii wieku do innych zmiennych. Wiek stawał się w tej perspektywie poznawczej zmienną niezależną.

Odwracając ten poznawczy kierunek nie pytamy o to, co charakterystyczne jest dla określonego wieku, lecz od czego uzależniona będzie jakość i powiązana z nim długość życia seniora, pytamy tu zatem o zróżnicowaną sytuację życiową.

W klasycznych koncepcjach struktury społecznej (Weber, Marks, Bourdieu), kwestię tę poruszaliśmy już wcześniej, różna pozycję na rynku pracy wyznaczała (współokreślała) różne losy, w tym jakość życia, szeroko rozumianą sytuację życiową poszczególnych jednostek. W przypadku nieaktywnych zawodowo seniorów ich losy nie są zdeterminowane (nie są opisane) przez kategorię pracy. Położenie w strukturze społecznej seniorów musi więc być określane za pomocą innego (pozazawodowego) wymiaru. Jeśli więc względem osób pracujących sensowne jest wykorzystanie schematu: różne formy kapitału – zawód – sytuacja życiowa, bądź schematu badawczo uproszczonego: zawód – sytuacja życiowa, tak w przypadku osób niezatrudnionych uzasadnione będzie podejście poznawcze ukierunkowane na określenie relacji między różnymi formami kapitału, a sytuacją życiową. Przy czym formy kapitału traktowane są tu jako zmienne strukturalne określające pozycję społeczną seniora.

Sytuacja życiowa, w tak zarysowanej perspektywie, staje się zmienną zależną. Kapitał dalej określa nasze miejsce w strukturze społecznej, tym razem jednak w sposób bezpośredni tzn. z pominięciem kategorii zawodu. Dekompozycja kapitału „całkowitego”, wyznaczającego pozycję społeczną seniorów, zgodnie z koncepcją Bourdieu (Turner 2004: 597-601) i tradycją prowadzonych nad seniorami badań socjologicznych, musiałaby obejmować:

1. Sytuację materialną – zasoby kapitału materialnego wyznaczającego podział na uprzywilejowanych i dyskryminowanych. Zmienna ta współokreśla nie tylko jakość życia, ale także jest istotna dla przewidywanej długości jego trwania. W ramach wieloaspektowego znaczenia sytuacji materialnej na sytuację życiową seniorów podkreślić należy zjawisko zróżnicowanego dostępu do specjalistycznych świadczeń medycyny. Zygmunt Bauman zaznacza we wskazanym kontekście systemową uniwersalność tej zależności: „I chociaż ci, którzy należą do wyższych warstw społecznych, wcale nie muszą żyć dłużej, to ich *prawo* do dłuższego życia jest (nawet jeśli tylko pośrednio czy w tajemnicy) albo urzędowo zadekretowane, albo gwarantowane przez mechanizmy rynkowe” (Bauman 1998: 174).
2. Wsparcie wynikające z trwałych relacji międzyludzkich – zasoby kapitału społecznego różnicujące seniorów na skali: posiadający wsparcie - nieposiadający wsparcia. Szczególnie istotna jest tutaj kwestia pozostawania w związku małżeńskim. Zagadnienie to zaliczamy do klasycznych problemów socjologii między innymi dzięki analizom Emile’a Durkheima dotyczącym tzw. samobójstwa egoistycznego. „Wdowieństwo – pisze Durkheim w oparciu o analizę danych empirycznych – zmniejsza współczynnik zabezpieczenia małżonków obu płci, ale najczęściej nie znosi go całkowicie. Wdowcy popełniają więcej samobójstw niż mężczyźni żonaci, ale na ogół mniej niż kawalerowie” (Durkheim 2006: 228). W ujęciu szerszym wskazuje się tu znaczenie dostępu do sieci wsparcia złożonej z członków rodziny, dalszych krewnych, sąsiadów

i przyjaciół (Grotowska-Leder 2008: 88). Wyznaczają one poziom zasobów wsparcia, pomagających jednostce uporać się z sytuacją trudną (stresującą) np. z chorobą (Halpern 2008: 689). Struktury takie definiuje się jako „obiektywnie istniejące i dostępne sieci społeczne, które wyróżniają się od innych sieci tym, że poprzez fakt istnienia więzi, kontaktów społecznych, przynależności, pełnią funkcję pomocną wobec osób znajdujących się w trudnej sytuacji” (Sęk, Cieślak 2004: 14-15).

3. Kapitał kulturowy – zbiór nawyków oraz „smak” określający sposoby reagowania i interpretowania otaczających nas zjawisk. Kapitał ten pozwala zastąpić deficyty wynikające z ograniczenia pól aktywności związanych z życiem zawodowym. Przekłada się on bowiem na styl życia (formę spędzania czasu wolnego), która może sprzyjać nawiązywaniu i utrzymywaniu kontaktów społecznych, wspierać uczestnictwo w kulturze i czynny wypoczynek. Kapitał ten w sposób określony zarówno jakość, jak i długość życia.
4. Kapitał symboliczny – przynależne seniorom, zróżnicowane kulturowo, prawo do szacunku (godności społecznej) wynikające z racji wieku oraz osiągnięcia statusu emeryta. Kapitał ten stanowi zmienną w badaniach porównujących dane społeczeństwa czy kultury. Mówimy tu o kulturowo określonych wyższych lub niższych pozycjach osób starszych. Czynnikiem dziejowo ograniczającym wielkość tego kapitału jest coraz większa częstota występowania ludzi w podeszłym wieku. „W takich społecznościach, gdzie dożycie sędziwego wieku było rzadkością, – pisze Hanna Mamzer – starość siłą rzeczy była traktowana jako coś wyjątkowego i godnego admiracji” (Mamzer 2013: 102). Poza „upowszechnieniem się” starości, istotne są także zmiany kulturowe ograniczające znaczenie ról społecznych i wiedzy seniorów w kontekście funkcjonowania zarówno rodzin jak i szerszych społeczności. Dla osób aktywnych zawodowo odpowiednikiem tego aspektu pozycji społecznej jest prestiż wykonywanego zawodu.

Pozycję społeczną seniorów, a tym samym miejsce w strukturze społecznej, zgodnie z powyższym ujęciem, można wyznaczyć w oparciu o wypadkową poziomów czterech rodzajów kapitału. Wycofanie się z życia zawodowego będzie zwykle wiązać się z obniżeniem „pozycji globalnej” spowodowanym pogorszeniem statusu materialnego, niższym kapitałem społecznym oraz częściową utratą prestiżu. Zaletą takiego podejścia do problemu określania pozycji społecznej seniorów jest włączenie osób starszych (osób biernych zawodowo) do analiz odtwarzających strukturę społeczną przy jednoczesnym zachowaniu socjologicznego znaczenia uzyskanego podziału. Wykorzystanie kilku wymiarów różnicujących pozwala także określić wewnętrzną strukturę społeczną osób starszych.

LITERATURA:

1. Ajdukiewicz K., Zarys logiki, Warszawa 1960.
2. Bauman Z., Śmierć i nieśmiertelność. O wielości strategii życia, Warszawa 1998.
3. Bergman M. M., Joye D., Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright, Cambridge 2005.
4. Bönisch A., Futurologia – jej funkcje i cel, Wrocław 1980.
5. Domański H., Prestiż, Toruń 2012.

6. Domański H., *Struktura społeczna*, Warszawa 2007.
7. Domański H., Przybysz D., *Analiza przydatności schematu EGP jako wskaźnika pozycji społecznej*, „ASK” nr 12, 2003, s. 85-116.
8. Durkheim E., *Samobójstwo*, Warszawa 2006.
9. Gardawski J., *Struktura społeczna*, w: *Socjologia ogólna*, red. J. Polakowska-Kujawa, Warszawa 2007.
10. Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2005.
11. Grotowska-Leder J., *Sieci społeczne jako przejaw integracji społecznej w walce z wykluczeniem społecznym i biedą (na przykładzie mieszkańców wsi i małych miast)*, w: *Socjologia jako społeczna terapia*, red. A. Wachowiak, Zielona Góra 2008.
12. Halpern D., *Zdrowie i dobre samopoczucie*, w: *Socjologia codzienności*, red. P. Sztompka, M. Bogunia-Borowska, Kraków 2008.
13. Kasprzak W., Pelc K., *Wyzwania technologiczne – Prognozy i strategie*, Kraków 1999.
14. Kędzior J., *Wybrane aspekty starzenia się i starości w perspektywie gerontologii i geragogiki*, w: *Współczesne wyzwania pracy socjalnej*, red. J. Kędzior, A. Ładyżyński, Toruń 2006.
15. Kotarbiński T., *Kurs logiki dla prawników*, Warszawa 1960.
16. Król H., *Transformacja pracy i funkcji personalnej*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Warszawa 2006.
17. Mamzer H., *Kulturowe uwarunkowania starości*, „Roczniki socjologii rodziny” nr 23, 2013, s. 101-125.
18. Mucha J., Krzyżowski Ł., *Starzenie się w warunkach dynamicznej zmiany. Perspektywa „biegu życia”*. Wprowadzenie, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków 2011.
19. Ossowski S., *O strukturze społecznej*, Warszawa 1985.
20. Podoski K., *Prognozy rozwoju społecznego*, Warszawa 1973.
21. Rybicki P., *Struktura społecznego świata*, Warszawa 1979.
22. Sęk H., Cieślak R., *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, w: *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, red. H. Sęk, R. Cieślak, Warszawa 2004.
23. Turner J. H., *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa 2004.
24. Weber M., *Klasy, stany, partie – podział władzy w obrębie wspólnoty*, w: *Elementy teorii socjologicznych*, red. W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, Warszawa 1975.
25. Wiatrowski Z., *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009.
26. Wright E. O., *Klasy się liczą*, w: *Współczesne teorie socjologiczne, t. II*, red. A. Jasińska-Kania, L. M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, Warszawa 2006.
27. Znaniecki F., *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, Warszawa 2001.

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 współnicy, „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.

Teksty prosimy przysyłać 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, towarzystwa 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 kontybutcji, 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.



Instytut Studiów Międzynarodowych
i Edukacji w Warszawie



INTERNATIONAL
SCHOOL OF MANAGEMENT
SLOVAKIA