

Małgorzata Waszkowska

Marcin Drabek

PSYCHOLOGICZNE CZYNNIKI GOTOWOŚCI DO WCZEŚNIEJSZEGO PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ

PSYCHOLOGICAL FACTORS FOR PLANNING EARLY RETIREMENT

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź

Zakład Psychologii Pracy

STRESZCZENIE

Wstęp: W ostatnich latach w krajach Wspólnoty Europejskiej obserwuje się wysoki odsetek osób w wieku powyżej 54. roku życia korzystających z wcześniejszych świadczeń emerytalnych. W Polsce w porównaniu do innych krajów osoby w wieku 54–65 lat stanowią niewielki odsetek ludzi aktywnych zawodowo. Celem prezentowanych badań było określenie psychologicznych i społeczno-demograficznych czynników ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę. **Materiał i metoda:** Badania przeprowadzono w grupie 199 pracowników umysłowych i fizycznych w wieku 50–64 lat. W badaniach wykorzystano: Kwestionariusz Nierównowagi Zaangażowanie — Nagroda, Skalę Przywiązania do Organizacji i itemy adaptowane z „Arkusza Opisu Pracy”. Analizę ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę przeprowadzono z zastosowaniem logistycznej analizy regresji. **Wyniki:** Rezultaty wskazały, że w badanej grupie czynnikami wcześniejszego przejścia na emeryturę są: niski poziom wykształcenia (wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe ($\text{Exp}(B) = 10,394$, $p = 0,001$; średnie i licencjackie $\text{Exp}(B) = 3,462$, $p = 0,001$), stan zdrowia ($\text{Exp}(B) = 3,36$, $p = 0,006$, $\text{Exp}(B) = 7,73$, $p = 0,002$), brak nagród w pracy (ERI R) ($\text{Exp}(B) = 1,09$, $p = 0,002$). **Wnioski:** Wyniki badań wskazują, że czynniki psychologiczne mają drugorzędne znaczenie w podejmowaniu decyzji o wcześniejszym przejściu na emeryturę i prawdopodobnie większy wpływ na podejmowanie decyzji o kontynuacji aktywności zawodowej niż o wycofaniu się z niej. Problem ten powinien być przedmiotem przyszłych badań. Med. Pr. 2010;61(5):537–547

Słowa kluczowe: wczesna emerytura, stres w pracy, starsi pracownicy

ABSTRACT

Background: Over the recent years the proportion of retired persons in the over 54 years age group has systematically increased in the European Union (EU). In Poland, work force participation rate for people aged 54–65 years is particularly low compared to other countries. The aim of the presented study was to explore psychological and socio-demographic factors affecting the early retirement decision. **Materials and Methods:** The study was performed on 199 manual and skilled workers aged 50–64 years. The data were obtained by means of: Effort-Reward Imbalance questionnaire, Organizational Commitment Scale and adapted items from Work Description Inventory. To explore the risk factors for an early retirement, the logistic regression was used. **Results:** The following risk factors of an early retirement were identified: low education (primary and vocational $\text{Exp}(B) = 10.394$, $p = 0.001$; secondary and Bachelor's degree $\text{Exp}(B) = 3.462$, $p = 0.001$), low health status ($\text{Exp}(B) = 3.36$, $p = 0.006$, $\text{Exp}(B) = 7.73$, $p = 0.002$) and lack of reward at work (ERI R) ($\text{Exp}(B) = 1.09$, $p = 0.002$). **Conclusion:** The results of the study suggest that psychological variables play a secondary role in the process of making early retirement decision, while they probably exert a stronger effect on the decision to continue occupational activities than to quit them. This problem should be explored more deeply in the future research. Med Pr 2010;61(5):537–547

Key words: early retirement, stress at work, elderly workers

Adres autorów: Zakład Psychologii Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,

ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: waszko@imp.lodz.pl

Nadesłano: 4 marca 2010

Zatwierdzono: 20 kwietnia 2010

WPROWADZENIE

Według statystyk Polska należy do krajów, w których aktywność zawodowa starszych pracowników jest bardzo niska (1). W 2003 r. osoby w wieku 55–64 lat stanowiły zaledwie 26,6% wszystkich zatrudnionych,

podczas, gdy we Francji, Niemczech i Holandii odsetek ten wynosił od 40–50%, a w Wielkiej Brytanii, Szwecji i Danii ponad 50%. Średni wiek osób kończących aktywność zawodową w naszym kraju wynosi ok. 55 lat, natomiast w wymienionych krajach 60 lat i więcej (2). W grupie wiekowej 50–64 lata w naszym kraju



w 2007 r. aktywnych było niewiele ponad 40% osób, podczas gdy w krajach UE-15 — ponad 60% (3). Tym samym zmniejsza się równocześnie liczba osób aktywnych na rynku pracy, które będą wspierać wzrastającą liczbę zależnych ekonomicznie starszych ludzi. Sprawia to, że w niebezpieczny sposób zachwiana jest proporcja osób korzystających ze świadczeń emerytalnych do tych, którzy są aktywni zawodowo i na których barkach pozostaje utrzymanie państwa, co stwarza wiele problemów natury społecznej i ekonomicznej.

Konieczne stało się więc poznanie przyczyn tego zjawiska i opracowanie programów, sposobów jego odwrócenia i walki z jego niekorzystnymi skutkami (1). Jego przyczyny próbowano wyjaśnić zarówno na gruncie teoretycznym, jak i poprzez badania empiryczne.

Badacze wskazują, że przejście na emeryturę jest złożonym procesem podejmowania decyzji, często związanym z długotrwałym planowaniem dotyczącym momentu tego przejścia, późniejszej aktywności pozazawodowej, a niekiedy i zawodowej. Beehr i wsp., a także Feldman i wsp. wyróżniają kilka głównych grup czynników, które mają wpływ na podejmowanie decyzji o wcześniejszym przejściu na emeryturę (4–7). Są to: czynniki środowiska pracy, cechy indywidualne pracownika oraz czynniki środowiska pozazawodowego, na które składają się: sytuacja życiowa i społeczno-ekonomiczna społeczności, kraju, w którym jednostka żyje.

Podejmując decyzję o przejściu na emeryturę, pracownik musi sobie odpowiedzieć na szereg kluczowych pytań dotyczących nie tylko aktualnej sytuacji, ale również tego, jak będzie wyglądało jego przyszłe życie. Musi zatem rozważyć szereg problemów, elementów sytuacji, które składają się na wcześniej wymienione czynniki.

Wśród czynników, które w najsilniejszym stopniu wpływają na decyzję o wcześniejszym przejściu na emeryturę, tj. stanowią jego predykatory, najczęściej w literaturze przedmiotu wymienia się: rodzaj wykonywanej pracy, warunki w jakich się ona odbywa (1,8–10), płeć, sytuację finansową (7,11), stan zdrowia i zdolność do pracy (1,12–15), sytuację rodzinną (4,16), wyobrażenia co do swojej sytuacji życiowej po odejściu na emeryturę, np. sytuacji materialnej, rodzaju aktywności (7,17,18). Nie we wszystkich badaniach jednak dane te potwierdzają się, co może wynikać z różnego stosunku pracowników do pracy zawodowej i emerytury wynikającego z różnic kulturowych, różnego poziomu rozwoju społeczno-ekonomicznego czy wreszcie — przepisów prawa dotyczących tego zagadnienia i polityki poszczególnych państw w odniesieniu do starszych pracowników i emerytów (7,19,20).

W bardzo niewielu pracach uwzględnia się czynniki *stricte* psychologiczne, które naszym zdaniem mogą mieć istotny wpływ na przebieg i efekty procesu podejmowania decyzji o wcześniejszym przejściu na emeryturę. Wiadomo bowiem, że takie czynniki, jak poziom stresu, stopień zadowolenia (satisfakcji) z pracy i związane z nimi przywiązanie do organizacji stanowią ważny czynnik wpływający na absencję w pracy i fluktuację kadr, oraz decydujący o pozostaniu vs odejściu z organizacji czy z zawodu (1,21–24). Z uwagi na to, że wcześniejsze przejście na emeryturę stanowi formę odejścia z organizacji, określenie znaczenia tych czynników jako elementów ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę stało się celem prezentowanych badań.

Planując badania, założyliśmy, że decyzja o kontynuacji vs wycofaniu się z aktywności zawodowej uwarunkowana jest dwiema głównymi grupami czynników. Pierwsza z nich to psychospołeczne warunki pracy, takie jak wymagania pracy, stosunki interpersonalne, organizacja pracy, możliwości rozwoju zawodowego i system gratyfikacji. Podlegają one indywidualnej ocenie przez pracownika pod kątem spełniania jego oczekiwań. Efektem tej oceny jest różny stopień zadowolenia (satisfakcji) z pracy i przywiązania do organizacji.

Zadowolenie z pracy wyrażane jest w reakcjach afektywnych i ocenach poznawczych. Pierwszy z tych aspektów określa się mianem „ocena emocjonalna”, „samopoczucie w pracy”, natomiast drugi określa się jako satysfakcję z pracy. Wielu psychologów uważa, że satysfakcja pracy jest konstruktem wielowymiarowym, wieloaspektowym (24,25). Ogólne zadowolenie z pracy nie stanowi prostej sumy lub średniej zadowolenia z różnych aspektów pracy, jak chociażby warunków pracy, relacji międzyludzkich czy wynagrodzenia. Stopień zadowolenia z każdego z nich może być różny, a ponadto każdy z nich ma dla jednostki inną wagę (rangę), co w różnym stopniu wpływa na postawy i zachowania pracowników w organizacji.

Drugi konstrukt, tj. przywiązanie do organizacji, odnosi się do więzi łączącej pracownika z organizacją. Większość badaczy przyjmuje model przywiązania autorstwa Meyera i Allen (26). Wyróżnia się w nim trzy składniki: afektywny (przywiązanie emocjonalne, zaangażowanie i identyfikowanie się z organizacją), normatywny (oznaczający poczucie moralnego obowiązku pozostania w organizacji) i trwałości (strukturalny — utożsamiany ze świadomością kosztów, strat związanych z opuszczeniem organizacji).



Zarówno w przypadku braku zadowolenia, jak i braku równowagi między wysiłkiem wkładanym w pracę (wymagania, zobowiązania, duża odpowiedzialność, występowanie przeszkód w realizacji zadań) a gratyfikacjami (pieniądze, szacunek, uznanie, możliwość rozwoju kariery zawodowej, w tym bezpieczeństwo zatrudnienia) — który w koncepcji stresu zawodowego (Efford-Reward Imbalance) Siegrista (27) stanowi źródło stresu zawodowego — pracownik może być skłonny do opuszczenia organizacji, a nawet całkowitego wycofania się z aktywności zawodowej, jeśli formalnie nabył prawa emerytalne. Odwrotnie, wysoka satysfakcja może sprzyjać zaangażowaniu w pracę i przywiązaniu do organizacji oraz motywować do kontynuacji zatrudnienia.

Istnieje jednak druga grupa czynników pozazawodowych, które naszym zdaniem mogą moderująco wpływać na podejmowanie tego typu decyzji. Należą do niej płeć i częściowo z nią związane sytuacja rodzinna, sytuacja materialna i stan zdrowia. Poszczególne czynniki mogą w różnym stopniu sprzyjać podejmowaniu decyzji o kontynuacji pracy zawodowej lub decydować o jej zaprzestaniu. Czynniki te zostały uwzględnione w badaniu.

MATERIAŁ I METODY

Do pomiaru przywiązania do organizacji wykorzystano kwestionariusz „Skala Przywiązania do Organizacji” Meyera i Alen zaadaptowany przez Bańkę i wsp. (28). Zawiera on 18 pytań opisujących trzy komponenty przywiązania: afektywny, normatywny i trwałości (strukturalny). Kwestionariusz ma dobre parametry psychometryczne — zgodność wewnątrzna mierzona współczynnikiem alfa Cronbacha wynosi: dla skali Afektywnego przywiązania — 0,85, dla Trwałości — 0,75, a dla przywiązania Normatywnego — 0,73.

Do pomiaru poziomu stresu zastosowano kwestionariusz ERI (Efford-Reward Imbalance) Siegrista składający się z 17 itemów opisanych na 5-stopniowej skali. Tworzą one dwa wymiary (skale): 1) wysiłek, 2) nagroda. Kwestionariusz został zaadaptowany w Polsce przez Wiederszal-Bazyl (29). Wyniki w tych skalach oraz stosunek wysiłku do nagrody stanowią wskaźniki stresu. Technika cechuje się dobrymi parametrami psychometrycznymi: współczynnik rzetelności alfa Cronbacha dla skali Zaangażowanie wynosi 0,75, a dla skali Nagroda — 0,79.

Pomiaru stopnia zadowolenia z pracy dokonano, stosując 7 itemów zaczerpniętych z Arkusza Opisu Pracy Neubergera i Allerbeck (25). Dotyczą one następu-

jących aspektów pracy: rodzaju wykonywanej pracy, organizacji pracy, warunków pracy, wynagrodzenia i świadczeń socjalnych, możliwości rozwoju zawodowego, relacji z przełożonymi i relacji z kolegami. Do każdego itemu została załączona 5-stopniowa skala odpowiedzi w formie „emotikonów”, na której badany określa stopień swego zadowolenia z poszczególnych aspektów pracy na swoim stanowisku. Pomiar satysfakcji z pracy w sposób pośredni dostarcza danych na temat tego, które czynniki psychospołeczne występujące w środowisku pracy respondentów mają wpływ na ich gotowość do wcześniejszego przejścia na emeryturę.

W badaniach oceniano także jako zmienne niezależne cechy społeczno-demograficzne respondentów, ich samoocenę stanu zdrowia i sprawności zawodowej. Do pomiaru tych zmiennych opracowano kwestionariusz ankiety dotyczącej tych zagadnień. Pytania dotyczące interesujących nas zmiennych zostały sformułowane na podstawie danych literaturowych traktujących o czynnikach wpływających na podejmowanie decyzji o przejściu na wcześniejszą emeryturę oraz zadowolenia z życia po zakończeniu aktywności zawodowej.

Badania przeprowadzono na terenie województwa łódzkiego. Miały one charakter dobrowolny i anonimowy. Badana próba liczyła 199 osób w wieku od 50 do 64 lat (średnia: $56,58 \pm 2,96$) zatrudnionych na różnicowanych stanowiskach pracy. Pracowników fizycznych w badanej grupie było 39,2%, tyle samo było pracowników biurowych, natomiast odsetek osób zajmujących stanowiska kierownicze wynosił 11,6%. Nauczyciele stanowili 5% spośród respondentów i taki sam odsetek dotyczył przedstawicieli innych zawodów/stanowisk, nienależących do żadnej z powyższych kategorii. Przeważającą grupę w badanej próbie stanowili mężczyźni (75,38%). W badanej grupie prawie połowa respondentów ma wykształcenie średnie (49,25%). Pozostałe odsetki to: 28,14% respondentów z wykształceniem wyższym, 18,09% z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 3,01% podstawowym i 1,51% z wykształceniem „niepełnym wyższym”.

Staż pracy badanych osób mieści się w przedziale od 17 do 48 lat (średnia: $36,05 \pm 4,80$), a staż pracy na obecnym stanowisku — od 1 roku do 45 lat (średnia: $18,29 \pm 10,96$). Gotowość wcześniejszego przejścia na emeryturę w badanej grupie deklarowało 67% osób.

Analizę statystyczną zebranego materiału badawczego przeprowadzono w dwóch etapach przy użyciu pakietu statystycznego SPSS. W pierwszym z zastosowaniem analizy liczebności χ^2 analizowano zróżnicowanie grupy osób deklarujących gotowość do



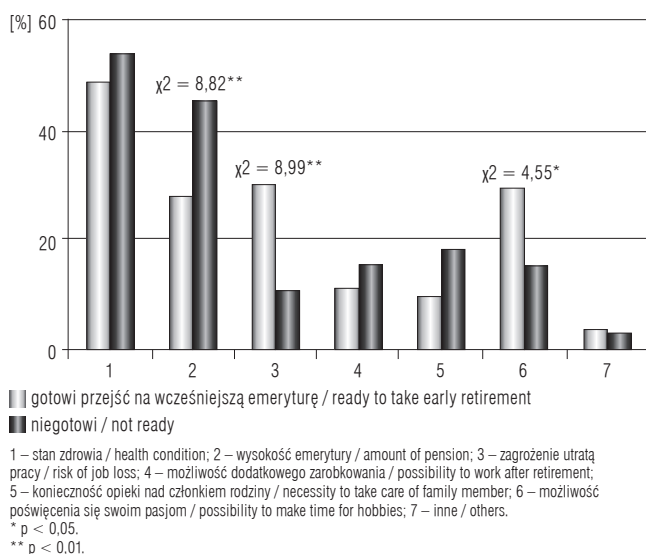
wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz osób nie-deklarujących jej ze względu na rodzaj czynników branych pod uwagę w procesie przechodzenia na emeryturę i ocenę jakości życia na emeryturze. Następnie analizowano ryzyko wcześniejszego przejścia na emeryturę związane z wybranymi czynnikami, stosując jednozmiennowy model regresji logistycznej. W drugim etapie analizy zbudowano wielozmiennowy model regresji logistycznej wstecznej, w którym uwzględniono czynniki istotne w pierwszym etapie.

WYNIKI

Jak wspomniano we wprowadzeniu wcześniejsze przejście na emeryturę jest efektem długiego, złożonego procesu podejmowania decyzji, w którym zainteresowany bierze pod uwagę wiele czynników zarówno zawodowych, jak i związanych z sytuacją życiową. W celu ich identyfikacji proszono respondentów o wskazanie, które spośród przedstawionych im sześciu czynników uwzględniłoby, decydując się na zakończenie aktywności zawodowej (ryc. 1). Czynnikiem najczęściej brany pod uwagę zarówno przez osoby deklarujące chęć odejścia, jak i pozostania w pracy był stan zdrowia (odpowiednio: 49%, 54%).

Pozostałe czynniki brane były pod uwagę przez znacznie mniejszy odsetek respondentów. Stwierdzono jednak różnice między grupami. Osoby deklarujące kontynuację aktywności zawodowej w porównaniu do tych, które deklarowały gotowość przejścia na emeryturę, częściej brały pod uwagę wielkość emerytury ($\chi^2 = 8,82$, $p < 0,01$), natomiast rzadziej kierowały się poczuciem zagrożenia utratą pracy ($\chi^2 = 8,99$, $p < 0,01$) i możliwością poświęcenia się swoim pasjom, rozwijaniem zainteresowań ($\chi^2 = 4,55$, $p < 0,05$). Takie czynniki, jak możliwość dodatkowego zarobkowania na emeryturze oraz konieczność opieki nad członkiem rodziny były wskazywane równie rzadko przez osoby deklarujące chęć przejścia na emeryturę, jak i przez nadal chcących pracować.

W podejmowaniu decyzji o wcześniejszej emeryturze, jak wskazują niektórzy badacze (7,18), istotną rolę mogą odegrać plany, przekonania czy wyobrażenia na temat jakości życia na emeryturze. Z tego powodu zapytano respondentów o to, z czym kojarzy im się emerytura. Większość spośród nich wskazała na pozytywne aspekty tego okresu życia, przy czym w odniesieniu do niektórych z nich istnieje zróżnicowanie co do częstości wskazań (ryc. 2). Osoby deklarujące gotowość wcześniejszego przejścia na emeryturę istotnie



Ryc. 1. Czynniki pozazawodowe uwzględniane w procesie podejmowania decyzji o wcześniejszym przejściu na emeryturę.
Fig. 1. Non-occupational factors for early retirement decision-making.

częściej traktują ten czas jako okres zasłużonego odpoczynku ($\chi^2 = 10,93$, $p < 0,01$), w którym mieliby więcej czasu dla siebie ($\chi^2 = 15,42$, $p < 0,01$) i na kontakty towarzyskie ($\chi^2 = 7,62$, $p < 0,01$). Z kolei osoby pragnące kontynuować pracę częściej kojarzą emeryturę z utratą kontaktów towarzyskich ($\chi^2 = 7,44$, $p < 0,01$) i widzą ją jako smutną konieczność ($\chi^2 = 6,66$, $p < 0,01$).

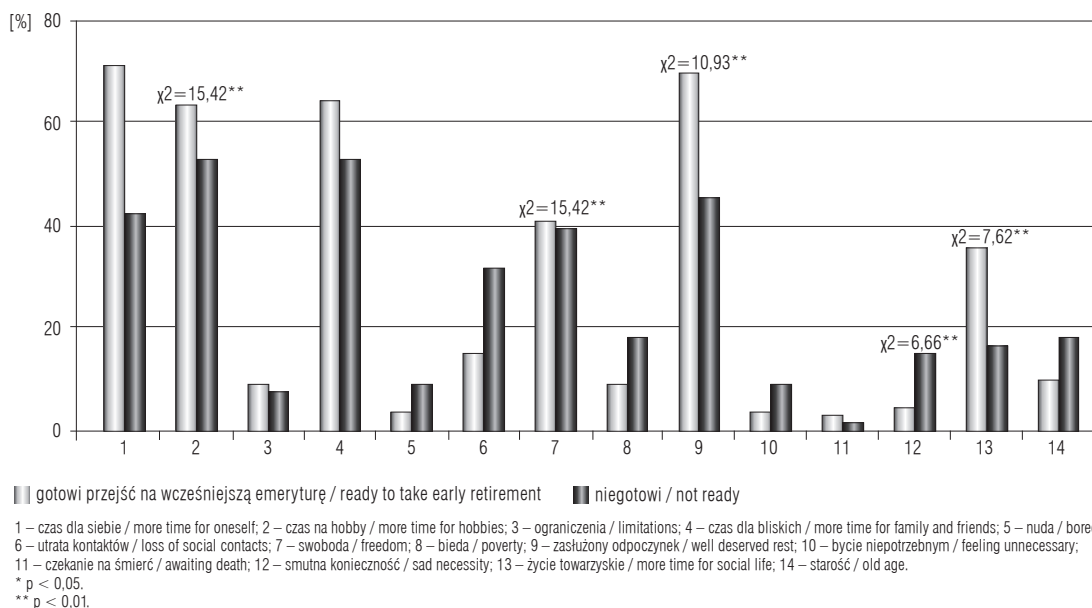
W celu określenia ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę (deklaracji chęci skorzystania z takiej możliwości) związanego z wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi zastosowano regresję logistyczną jednozmiennową (tab. 1).

W badanej grupie ryzyko takie związane jest z niektórymi zmiennymi społeczno-demograficznymi, do których należą:

- płeć — ryzyko jest dwukrotnie wyższe w grupie mężczyzn w porównaniu do kobiet,
- poziom wykształcenia — im niższe jest wykształcenie respondentów, tym wyższe ryzyko — w grupie osób z wykształceniem średnim i licencjackim ryzyko jest wyższe 3-krotnie w porównaniu do osób z wykształceniem wyższym i 10-krotnie wyższe w porównaniu do osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym.

Nie stwierdzono natomiast zwiększania się ryzyka przejścia na wcześniejszą emeryturę ze względu na wiek respondentów ani to, że wykonują oni pracę o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach, które *de facto* dają taką możliwość.





Ryc. 2. Jakość życia na emeryturze.

Fig. 2. Quality of life after retirement: factors considered in the early retirement decision-making.

Tabela 1. Wyniki analizy ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę od wybranych zmiennych socjodemograficznych
Table 1. Risk for early retirement: analysis by selected socio-demographic variables

Zmienna Variable	Exp(B)	P	95% CI
Wiek / Age	0,940	0,225	0,85–1,04
Płeć / Gender			
kobiety / women*			
mężczyźni / men	2,180	0,021	1,12–4,23
Wykształcenie / Education			
wyższe/university education*			
średnie i licencjackie / secondary education and bachelor's degree	3,310	0,001	1,67–6,55
podstawowe i zasadnicze zawodowe / primary and vocational education	9,867	0,000	3,37–28,86
Stan zdrowia / Health status			
lepszy / better than that of same age peers*			
taki sam jak rówieśników / similar to that of same age peers	2,910	0,004	1,40–6,04
gorszy niż rówieśników / worse than that of same age peers	5,659	0,001	2,03–15,79
Zdolność do pracy / Work ability			
zdecydowanie niższa/ definitely lower than before*			
raczej niższa / relatively lower than before	0,525	0,454	0,10–2,84
przeciętna / average	0,447	0,318	0,09–2,17
raczej wyższa / relatively higher than before	0,233	0,073	0,05–1,15
zdecydowanie wyższa/definitely higher than before	0,152	0,054	0,02–1,03
Utrudnienie pracy z powodu stanu zdrowia / Impaired work performance due to health problems	1,893	0,340	0,51–7,03

* Poziom referencyjny / Reference level.

W badaniu jako potencjalny czynnik ryzyka przejścia na wcześniejszą emeryturę uwzględniono stan zdrowia i jego możliwy wpływ na zdolność do pracy. Analiza wyników wskazuje, że osoby, które ocenia-

ją swój stan zdrowia jako taki sam jak rówieśników, mają prawie 3-krotnie wyższe ryzyko przejścia na wcześniejszą emeryturę niż osoby oceniające ten stan, jako lepszy. W grupie osób oceniających ten stan



jako gorszy jest ono 5-krotnie wyższe. Mimo takiego zróżnicowania badanych osób ze względu na ocenę stanu zdrowia nie stwierdziliśmy, by utrudniał on respondentom wykonywanie pracy, co powodowałoby wzrost ryzyka przejścia na wcześniejszą emeryturę z tego powodu. Również ocena swojej aktualnej zdolności do pracy ocenianej, w porównaniu do zdolności przez cały okres zatrudnienia, nie okazała się istotnym czynnikiem ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Kolejna grupa czynników, którą badaliśmy i której znaczeniu przede wszystkim poświęcone są niniejsze badania, to stopień zadowolenia z pracy, doznawanego stresu zawodowego i przywiązania do organizacji. Tabela 2. przedstawia wyniki regresji logistycznej stopnia zadowolenia z różnych aspektów pracy. Wynika z niej, że jedynie stopień zadowolenia/niezadowolenia z możliwości rozwoju zawodowego jest czynnikiem ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Ryzyko to jest istotnie niższe u osób raczej zadowolonych z pracy w porównaniu do osób zdecydowanie niezadowolonych. Dodać należy, że zmienna ta musiała

być przekodowana, tzn. grupą odniesienia były osoby zdecydowanie niezadowolone, a nie zdecydowanie zadowolone z pracy, ponieważ w tym przypadku analiza nie była w ogóle możliwa do przeprowadzenia.

Podobne trudności napotkaliśmy także w odniesieniu do zmiennej „zadowolenie z rodzaju wykonywanej pracy”. Chociaż wyniki regresji wskazują na istotny wzrost ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę w grupie osób raczej niezadowolonych i niezdecydowanych („trudno powiedzieć”), to wartość współczynnika Exp(B) jest bardzo wysoka, co czyni wynik tej analizy mało wiarygodnym. Prawdopodobnym wyjaśnieniem tych wyników może być zbyt mała liczba osób udzielających odpowiedzi na pytanie w określonych kategoriach, jak również to, że być może satysfakcja z pracy jest raczej czynnikiem, który sprzyja kontynuacji pracy, a nie odejściu z organizacji, na co zwrócili uwagę Beehr (4) oraz Reitzes i wsp. (16). Potwierdzeniem tej tezy zdają się być również wyniki analizy satysfakcji z pozostałych czynników psychospołecznych środowiska pracy, które wskazują, że nie wpływa ona na wzrost ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Tabela 2. Wyniki analizy ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę w zależności od zadowolenia z pracy
Table 2. Risk for early retirement: analysis by job satisfaction

Zmienna Variable	Exp(B)	P	95% CI
Rodzaj pracy / Job content			
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied*			
raczej zadowolony / fairly satisfied	1,89	0,094	0,90–3,99
trudno powiedzieć / hard to say	6,09	0,000	2,43–15,32
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	1,14	0,926	0,07–19,42
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied	1 846 259 766,17	0,999	0,00
Organizacja pracy / Work organization			
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied*			
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	0,24	0,204	0,03–2,16
trudno powiedzieć / hard to say	0,18	0,112	0,02–1,49
raczej zadowolony / fairly satisfied	0,12	0,050	0,01–,99
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied	0,13	0,085	0,01–1,33
Warunki pracy / Working conditions			
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied*			
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	0,55	0,496	0,10–3,07
trudno powiedzieć / hard to say	1,14	0,881	0,21–6,29
raczej zadowolony / fairly satisfied	0,39	0,261	0,08–2,01
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied	0,21	0,070	0,04–1,14
Wynagrodzenie / Remuneration			
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied*			
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	0,69	0,679	0,12–3,90
trudno powiedzieć / hard to say	0,51	0,406	0,10–2,52
raczej zadowolony / fairly satisfied	0,28	0,129	0,06–1,45
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied	0,15	0,060	0,02–1,08



Tabela 2. Wyniki analizy ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę w zależności od zadowolenia z pracy — cd.
Table 2. Risk for early retirement: analysis by job satisfaction — cont.

Zmienna Variable	Exp(B)	P	95% CI
Rozwój zawodowy / Professional development			
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied*			
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	0,21	0,070	0,04–1,14
trudno powiedzieć / hard to say	0,36	0,193	0,08–1,68
raczej zadowolony / fairly satisfied	0,15	0,019	0,03–0,73
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied	0,29	0,198	0,04–1,92
Przełożeni / The supervisors			
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied*			
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	0,34	0,239	0,06–2,04
trudno powiedzieć / hard to say	0,60	0,537	0,12–3,03
raczej zadowolony / fairly satisfied	0,30	0,134	0,06–1,45
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied	0,22	0,095	0,04–1,30
Koledzy / The colleagues			
zdecydowanie niezadowolony / definitely dissatisfied*			
raczej niezadowolony / rather dissatisfied	3,50	0,441	0,15–84,69
trudno powiedzieć / hard to say	1,18	0,896	0,10–14,42
raczej zadowolony / fairly satisfied	0,88	0,917	0,08–10,06
zdecydowanie zadowolony / definitely satisfied	0,88	0,921	0,07–10,46

* Poziom referencyjny / Reference level.

Kolejnym czynnikiem psychologicznym uwzględnionym w badaniu był poziom doznawanego stresu w pracy oceniany za pomocą kwestionariusza ERI. Wyniki analizy statystycznej przedstawia tabela 3. Wynika z niej, że zarówno wysoki stopień zaangażowania w pracę (wysiłku), jak i niski poziom nagród za nią otrzymywanych powodują 2-krotny wzrost ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę. Ryzyko takie nie występuje jednak, gdy weźmiemy pod uwagę poziom równowagi między powyższymi zmiennymi. Jest to wynik zaskakujący, jeśli weźmie się pod uwagę to, że według Siegrista, autora przyjętej przez nas koncepcji stresu, to właśnie ten czynnik jest najważniejszym wskaźnikiem stresu zawodowego. Być może taki rezultat wiąże się ze zbyt małą liczbą

osób, które odczuwają znaczną nierównowagę między wkładanym w pracę wysiłkiem a otrzymywaną nagrodą lub też mimo tej nierównowagi osoby ją odczuwające wolą z różnych, ważniejszych powodów pozostać aktywne zawodowo jeszcze przez kilka lat. Być może nieco światła na ten problem rzucają wyniki analizy ostatniego z czynników psychologicznych, tj. przywiązania do organizacji (tab. 4).

W badaniu oceniano poziom trzech rodzajów przywiązania: afektywne, normatywne i trwałe. Ryzyko deklarowanego wcześniejszego przejścia na emeryturę zmniejsza się u osób z silnym przywiązaniem afektywnym oznaczającym przywiązanie emocjonalne, zaangażowanie i identyfikowanie się z orga-

Tabela 3. Wyniki analizy ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę w zależności od poziomu stresu zawodowego
Table 3. Risk for early retirement: analysis by occupational stress

Zmienna Variable	Exp(B)	P	95% CI
ERI Zaangażowanie / ERI Effort	1,08	0,050	1,00–1,13
ERI Nagroda / ERI Reward	1,08	0,003	1,03–1,13
ERI Z–N Nierównowaga / ERI Imbalance	0,51	0,246	0,17–1,59

ERI — Effort-Reward Imbalance.



Tabela 4. Wyniki analizy ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę w zależności od przywiązania do organizacji
Table 4. Risk for early retirement: analysis by organizational commitment

Zmienna Variable	Exp(B)	P	95% CI
Przywiązanie afektywne / Affective Commitment	0,97	0,038	0,94–0,99
Przywiązanie normatywne / Normative Commitment	0,98	0,235	0,95–1,01
Przywiązanie trwale / Continuance Commitment	0,99	0,682	0,96–1,03

nizacją. Pozostałe rodzaje nie wpływają na ryzyko. Oznaczać to może, że w relacjach organizacja–pracownik najważniejsze jest emocjonalne przywiązanie do pracy oraz że przywiązanie do pracy, podobnie jak satysfakcja, mogą raczej wpływać na chęć pozostania w organizacji (kontynuacji pracy), a nie na chęć odejścia z niej. Tego typu decyzja może wiązać się z innymi czynnikami. Można również domniemywać, że emocjonalne przywiązanie do organizacji u osób z wieloletnim stażem może skłaniać je do pozostania w niej, tj. nierezygnowania z aktywności zawodowej, pomimo doświadczanej nierównowagi między zaangażowaniem w pracę w rozumieniu Siegrista a uzyskiwanymi gratyfikacjami.

Przedstawiona analiza nie daje jednak jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, które z czynników istotnie zwiększają ryzyko deklarowanego wcześniejszego przejścia na emeryturę. Z tego powodu kolejnym krokiem analizy wyników było przeprowadzenie logistycznej analizy regresji wielozmiennowej wstecznej. Włączono do niej zmienne, które w wyniku wcześniejszej analizy istotnie zwiększały ryzyko takiej decyzji. Rezultaty analizy przedstawia tabela 5. Widać w niej, że czynnikami tymi są:

- brak nagród w pracy (ERI Nagroda) — zwiększający ryzyko 2-krotnie,
- poziom wykształcenia — ryzyko w grupie osób o wykształceniu podstawowym i zasadniczym zawodowym jest 10-krotnie wyższe niż osób z wykształceniem wyższym i 3-krotnie wyższe niż z wykształceniem średnim,
- stan zdrowia — ryzyko w grupie osób oceniających swój stan zdrowia jako gorszy niż rówieśników jest 7-krotnie wyższe niż osób oceniających go jako lepszy i 2-krotnie wyższe w porównaniu do osób oceniających go jako taki sam.

OMÓWIENIE I WNIOSKI

W badaniu dokonano pomiaru czynników wybranych na podstawie danych literaturowych, które mogą być brane pod uwagę w podejmowaniu decyzji o wcześniejszym przejściu na emeryturę i zwiększać jego ryzyko. Wśród tych, które najczęściej wymieniali respondenci były: zagrożenie utratą pracy, możliwość poświęcenia się swoim pasjom, stan zdrowia i w mniejszym stopniu — możliwość dodatkowego zarobkowania.

Tabela 5. Wyniki analizy ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę: regresja logistyczna wielozmiennowa
Table 5. Risk for early retirement: multivariate logistic regression

Zmienna Variable	Exp(B)	P	95% CI
ERI Nagroda / ERI Reward	1,09	0,002	1,030–1,150
Wykształcenie / Education			
wyższe / university education*			
średnie i licencjackie / secondary education and bachelor's degree	3,46	0,001	1,610–7,440
podstawowe i zasadnicze zawodowe / primary and vocational education	10,39	0,003	3,200–33,730
Stan zdrowia / Health status			
lepszy / better than that of same age peers*			
taki sam / similar to that of same age peers	3,36	0,006	1,426–7,917
gorszy / worse than that of same age peers	7,73	0,002	2,130–28,060

* Poziom referencji / Reference level.



Zaznaczyć przy tym należy, że swój stan zdrowia w porównaniu do rówieśników respondenci oceniali jako dobry i nieutrudniający im wykonywania obowiązków zawodowych. Spośród 131 osób, które deklarowały chęć wcześniejszego przejścia na emeryturę, zaledwie 32 chciałyby skorzystać z możliwości dodatkowego zarobkowania.

Analiza statystyczna wykazała, że czynnikami, które zwiększają ryzyko wcześniejszego przejścia na emeryturę są: niskie wykształcenie, brak nagród w pracy i gorszy stan zdrowia.

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że im niższy jest poziom wykształcenia respondentów, tym większa jest gotowość do wcześniejszego przejścia na emeryturę. Mechanizm wpływu tego czynnika na decyzje zawodowe jest trudny do określenia. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że poziom wykształcenia wiąże się z rodzajem wykonywanej pracy, wysokością uposażenia, możliwościami rozwoju zawodowego, wymaganiami pracy i rodzajem obciążenia pracą, co pośrednio wpływa na zdolność do pracy i satysfakcję z niej. Każdy z tych czynników może w różnym stopniu ważyć na podejmowaniu analizowanego rodzaju decyzji.

Można przypuszczać, że osoby, które mają niski poziom wykształcenia wykonują pracę wymagającą dobrego stanu zdrowia, która równocześnie powoduje jego pogorszenie, i otrzymują za nią zwykle niższe gratyfikacje niż osoby z wyższym wykształceniem. Tymczasem wiadomo, że utrzymanie dobrego stanu zdrowia wiąże się z lepszym wykształceniem (i mniej obciążającą pracą) oraz z sytuacją finansową, która pozwala na odpowiednią dbałość o zdrowie. Niedostatek tych środków i gorsza kondycja mogą zatem powodować większą gotowość do wcześniejszego przejścia na emeryturę osób z najniższym wykształceniem.

Wiele badań wskazuje, że do odejścia z pracy składają pracownikom: gorszy stan zdrowia, a co za tym idzie — mniejsza zdolność do pracy (1,15). Niektóre badania nie potwierdzają jednak tych danych. Przyczyn tego stanu rzeczy Bidewell i wsp. upatrują w braku rozróżniania poważnych i mniej dolegliwych zaburzeń stanu zdrowia oraz w stosowaniu różnych wskaźników zdrowia (17).

W prezentowanych badaniach nie dokonywano obiektywnej oceny stanu zdrowia, natomiast za jego wskaźnik uznano jego samoocenę wynikającą z porównania z rówieśnikami. Przyjęto bowiem, że w przypadku zaburzeń stanu zdrowia obiektywnie uniemożliwiających, bądź istotnie ograniczających możliwość wykonywania pracy, respondenci ko-

rzystaliby ze świadczeń rentowych, natomiast o gotowości przejścia na emeryturę decydować będzie raczej subiektywna ocena. W badanej grupie zły stan zdrowia istotnie zwiększał ryzyko przejścia na wcześniejszą emeryturę. Nie stwierdziliśmy jednak, by utrudniał on respondentom wykonywanie pracy, która powodowałaby wzrost ryzyka przejścia na wcześniejszą emeryturę. Również ocena swojej aktualnej zdolności do pracy ocenianej w porównaniu do zdolności przez cały okres zatrudnienia nie okazała się istotnym czynnikiem ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Jedynym czynnikiem psychologicznym, który istotnie zwiększał ryzyko wcześniejszego przejścia respondentów na emeryturę, okazał się brak nagród w pracy obejmujący oprócz wynagrodzenia możliwość rozwoju zawodowego i pewność zatrudnienia. Czynniki te może powodować obniżenie motywacji do pracy i wzbudzać niechęć do niej. Ponadto pracownicy obawiający się utraty pracy u schyłku wieku produkcyjnego prawdopodobnie wolą przejść na emeryturę, zapewniając sobie mniejszy, ale stały dochód, niż ryzykować całkowitą utratę dochodów w przypadku zwolnienia ich z pracy.

Liczba stwierdzonych w naszym badaniu czynników ryzyka deklarowanego wcześniejszego przejścia na emeryturę jest bardzo niewielka, a tym samym wyniki badań nie dają pełnej odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki psychospołeczne powodują jego wzrost (poza brakiem nagród). Wynikać to może z małego zróżnicowania badanej grupy ze względu na poziom odczuwanego stresu w pracy, satysfakcję, a tym samym stopień przywiązania do miejsca pracy. Ponadto związek niektórych czynników miał charakter odwrotny, co oznacza, że niektóre czynniki sprzyjały kontynuacji pracy. Można zatem przypuszczać, że w obecnej sytuacji panującej na polskim rynku pracy (brak pewności zatrudnienia) i przy obowiązującym systemie ubezpieczeniowo-emerytalnym, w którym krótszy okres zatrudnienia nie oznacza znacznego spadku dochodów, duży odsetek pracowników jest skłonny do wcześniejszego korzystania ze świadczeń emerytalnych.

Wydaje się również, że w tych warunkach czynniki psychospołeczne mają drugorzędne znaczenie dla ryzyka wcześniejszego przejścia na emeryturę, a ich wpływ należy raczej traktować odwrotnie, tzn. oceniać ich znaczenie w kontekście chęci kontynuacji pracy, a nie tendencji do zakończenia aktywności zawodowej. Praca bowiem dla większości ludzi stanowi



konieczność, ponieważ stanowi źródło utrzymania w okresie aktywności zawodowej i po wielu latach, w okresie emerytalnym zapewnia względnie zadowalające dochody. Jeśli daje ona minimum według indywidualnych standardów, a pracownik nie odczuwa zadowolenia i satysfakcji z wykonywanej pracy, natomiast przewiduje, że życie na emeryturze dostarczy mu więcej gratyfikacji, to może on wykazywać chęć do rezygnacji z niej. Jeśli natomiast praca jest ważnym, atrakcyjnym źródłem zaspokajania nie tylko ekonomicznych potrzeb pracownika, to może to sprzyjać chęci pozostania na rynku pracy. Wskazane wydaje się więc podejmowanie w przyszłości badań nad czynnikami, które sprzyjają kontynuacji aktywności zawodowej.

PIŚMIENNICTWO

1. Siegrist J., Wahrendorf M., von dem Knesbeck O., Jürges H., Börsch-Supan A.: Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees-baseline results from SHARE Study. *Eur. J. Public Health* 2006;17(1):62–68. DOI:10.1093/eurpub/ckl084
2. Centralny Instytut Ochrony Zdrowia — Państwowy Instytut Badawczy. Problemy zawodowe osób starszych. Starzejące się społeczeństwo [cytowany 16 lutego 2010]. Adres: <http://www.ciop.pl/14305.html>
3. Wojciechowski W.: Co zrobić, aby więcej Polaków pracowało. Fundacja FOR, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2008
4. Beehr T.A.: The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Pers. Psychol.* 1986;39:31–55
5. Adams G.A., Beehr T.A.: Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Pers. Psychol.* 1998;5:643–665
6. Beehr T.A., Glaze S., Nielson N., Farmer S.J.: Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *J. Vocat. Behav.* 2000;57:206–225. DOI:10.1006/jvbe.1999.1736
7. Feldman D.: The decision to retire early: A review and conceptualization. *Acad. Manage. Rev.* 1994;19(2): 285–311
8. Elovainio M., Forma P., Kivimäki M., Sinervo T., Sutin R., Laine M.: Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work Stress* 2005;9:84–92
9. Szubert Z., Sobala W.: Wpływ czynników zawodowych na ryzyko odejścia z pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. *Med. Pr.* 2006;57(4):325–334
10. Boedeker W., Friedel H., Friedrichs M., Röttger C.: The impact of work on morbidity-related early retirement. *J. Public Health* 2008;16:97–105
11. Kim S., Feldman D.C.: Health, wealthy, or wise: Predicting actual acceptance of early retirement incentives at Tyree points in time. *Pers. Psychol.* 1998;51(3): 623–642
12. Minkler M.: Research on the health effects of retirement: An uncertain legacy. *J. Health Soc. Behav.* 1981;22:117–130
13. Mac Bride A.: Retirement as a life crisis: Myth or reality? *Can. Psychiatr. Assoc.* 1976;21:547–556
14. Schmitt N., McCune I.T.: The relationship between job attitudes and the decision to retire. *Acad. Manage. J.* 1981;24:798–802
15. Luoma I., Virolanmäki H., Rahkonen M., Uusimäki A.A., Rajala U.: Progress of work, retirement-orientation and health in middle-aged workers. *Occup. Med.* 1998;48(3):161–168
16. Reitzes D., Mutran E., Fernandez M.: The decision to retire: A career perspective. *Soc. Sci. Q.* 1998;79(3):608–619
17. Bidwell J., Griffin B., Hesketh B.: Timing of retirement: Including a delay discounting Perspective In retirement models. *J. Vocat. Behav.* 2006;68:368–387. DOI:10.1016/j.jvb.2005.06.002
18. Hansson R.O., DeKoekkoek P., Neece W.M., Patterson D.W.: Successful aging at work: Annual review, 1992–1996: The older worker and transitions to retirement. *J. Vocat. Behav.* 1997;51:202–233
19. Sprattlin J., Holden K.C.: Women and Economic Security In Retirement: Implications for Social Security Reform. *J. Fam. Econ. Issu.* 2000;21(2):37–63
20. Callagaro L., Wilke C.B.: Public, occupational and individual pension coverage. W: Börsch-San A., Brugiaini A., Jürges H., Kateyn A., Mackenbach J., Siegrist J. i wsp. [red.]. *First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004–2008)*. Mannheim Research Institute for Economics of Aging (MEA), Mannheim 2008, ss. 213–227
21. Groot W.: Job satisfaction of older workers. *Int. J. Manpower* 1999;20(6):343–360
22. Radkiewicz P., Widerszal-Bazyl M.: Dlaczego pielęgniarki wcześniej odchodzą z zawodu? *Bezpiecz. Pr.* 2004;7–8: 31–34
23. Bańka A.: Psychologia organizacji. W: Strelau J. [red.]. *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, ss. 321–350
24. Schultz D.P., Schultz S.E.: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002



25. Zalewska A.: Arkusz Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck — adaptacja do warunków polskich. *Stud. Psychol.* 2001;39:197–217
26. Allen N.J., Meyer J.P.: Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *J. Vocat. Behav.* 1996;49:252–276
27. Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I. i wsp.: The measurment of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc. Sci. Med.* 2004;58:1483–1499. DOI:10.1016/S0277-9536(03)00351-4
28. Bańka A., Wołoska A.: Polska wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czas. Psychol.* 2002;8(10):65–74
29. Kuemmerling A., Hasselhorn H.M., Tackenberg P.: Psychometric properties of the scales used in the NEXT-Study W: Hasselhorn H.M., Mueller B.H., Tackenberg P. [red]. *Working Conditions and Intent to Leave the Profession Among Nursing Staff in Europe. The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation*, Stockholm 2003, ss. 237–258

