

## **Informacje dot. wyników realizacji projektu I.P.14. *Identyfikacja indywidualnych i organizacyjnych determinantów motywacji osób starszych do kontynuowania pracy***

*dr Magdalena Warszewska-Makuch*

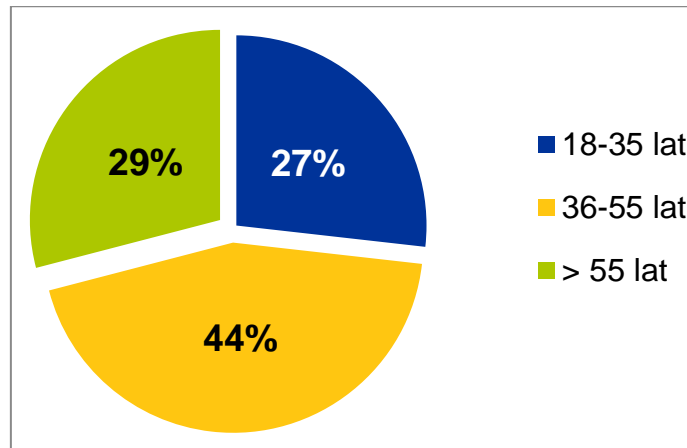
2016 r.

U podłoża zainteresowania tematem starzenia się społeczeństwa leżą stosunkowo powolne, choć nieuniknione, przemiany demograficzne. Z jednej strony wydłuża się średnia długość życia i poprawia stan zdrowia starszego pokolenia. Z drugiej - spada wskaźniki dzietności, kurczą się i starzeją potencjalne zasoby pracy. Przemiany te to jedne z najistotniejszych wyzwań, a zarazem szans współczesności. Dotyczy to również Polski – według prognoz GUS (2014) w 2040 roku udział kategorii wiekowej 50+ wzrośnie do 50% ogółu ludności Polski. Tematy związane z ageingiem są coraz częściej podejmowane przez badaczy społecznych, przede wszystkim w krajach wysoko rozwiniętych, m.in. w Europie, Ameryce Północnej, Australii czy Japonii. W ostatnich latach również w Polsce coraz silniejszy akcent kładzie się na kwestię zwiększenia aktywności zawodowej generacji 50+, w tym wydłużenia okresu pozostawania w zatrudnieniu. Aktywność zawodowa starszego pokolenia pozostaje w Polsce na niskim poziomie, co implikuje konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań w zakresie polityki rynku pracy i polityki społecznej. Podstawą przygotowywanych posunięć jest znajomość sytuacji wyjściowej, czyli diagnoza sytuacji pracowników starszych, która stanowiłaby punkt wyjścia dla działań służących wydłużaniu okresu aktywności zawodowej osób w wieku emerytalnym.

Celem projektu nr I.P.14 pn. *Identyfikacja indywidualnych i organizacyjnych determinantów motywacji osób starszych do kontynuowania pracy* było ustalenie jakie czynniki, zarówno na poziomie indywidualnym jak i organizacyjnym, determinują chęć kontynuowania pracy przez pracowników starszych.

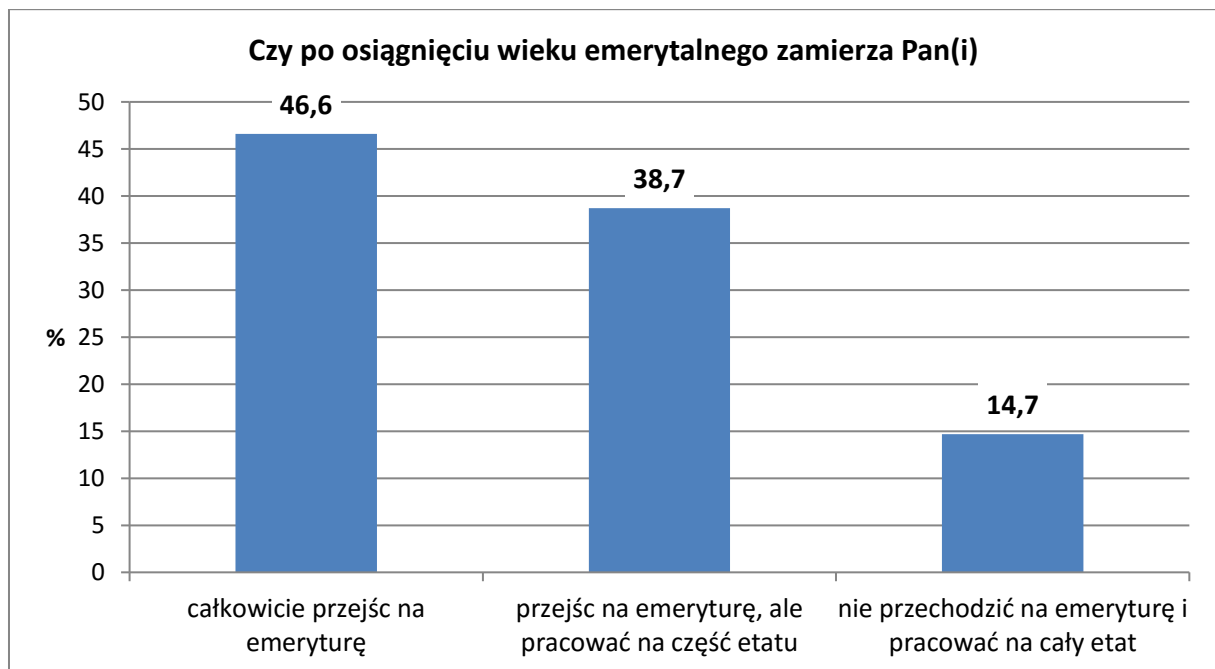
Badaniami objęto grupę 1370 pracowników umysłowych (63%), fizycznych (23%) oraz wykonujących jednocześnie pracę umysłową i fizyczną (13,8%). Badani byli zatrudnieni na terenie dziewięciu województw Polski. Wiek pracowników wahał się od 19 do 75 lat ( $M = 45,3$ ,  $SD = 12,5$ ). Kobiety stanowiły 58% wszystkich badanych. Pracownicy byli zatrudnieni w takich sektorach gospodarki jak: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, informacja i komunikacja, administracja publiczna i obrona narodowa, usługi administrowania i działalność wspierająca, finanse i ubezpieczenia. Wśród badanych znaleźli się pracownicy w wieku przedemerytalnym ( $N = 1233$  osób) oraz w wieku emerytalnym ( $N = 137$  osób).

Pracowników w wieku przedemerytalnym podzielono na trzy grupy wiekowe tj. 18-35 lat (N = 367 osób), 36–55 lat (N = 601) oraz ponad 55 lat (N =265) (Wykres 1).



Wykres 1. Struktura wieku badanej grupy (N = 1370)

Uzyskane wyniki pokazały, że wśród pracowników w wieku przedemerytalnym 46,6% deklaruowało chęć całkowitego przejścia na emeryturę, 38,7% chciało pracować na część etatu, natomiast 14,7% deklaruował, iż nie zamierza przechodzić na emeryturę i nadal chce pracować na cały etat (Wykres 2).



**Wykres 2.** Rozkład procentowy badanych pracowników w wieku przedemerytalnym ze względu na zamiar kontynuowania pracy w wieku emerytalnym (N = 1233)

Wyniki powyższych badań pokazują, że wśród czynników indywidualnych i organizacyjnych pozytywnie związane z chęcią kontynuowania pracy okazały się być:

- wiek psychologiczny,
- wewnętrzna motywacja do pracy,
- poczucie sensu życia,
- poczucie własnej skuteczności,
- zdolność do pracy,
- kontrola nad pracą.

Z kolei wśród czynników negatywnie związanych z chęcią pracy w wieku emerytalnym, zidentyfikowano:

- wypalenie zawodowe,
- wymagania poznawcze,
- jasność roli,
- niepewność pracy

W oparciu o uzyskane wyniki oraz przegląd dotychczasowej literatury, opracowano strategie służące motywowaniu pracowników starszych do kontynuowania pracy w wieku emerytalnym. Strategie te przedstawiono w poradniku przeznaczonym dla pracodawców, specjalistów bhp, specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi i innych ekspertów.

*Materiały opracowano na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Projekt nr I.P.14 pt. „Identyfikacja indywidualnych i organizacyjnych determinantów motywacji osób starszych do kontynuowania pracy”*