

*Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy*

Hanna Dolna, Edward Dolny

OSOBOWOŚCIOWE UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH

Zarys treści. W artykule omówiono, na podstawie badań empirycznych, przeprowadzonych w województwie kujawsko-pomorskim, osobowościowe uwarunkowania aktywności zawodowej osób starszych. Podjęto próbę wykorzystania pięcioczynnikowej teorii osobowości do predykcji zachowań osób starszych na rynku pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, teoria „Wielkiej Piątki”, aktywność zawodowa osób starszych.

1. WPROWADZENIE

Zespół pracowników Katedry Gospodarowania Zasobami Pracy UMK prowadził w ramach POKL badania na temat: „Ludzie starsi na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Tendencje rozwojowe i możliwości aktywizacji” finansowane z EFS. Przeprowadzone w ramach tego projektu badania sondażowe na próbie kwotowej ustalonej według płci, wieku, wykształcenia i statusu na rynku pracy zrealizowano w okresie wrzesień–październik 2008 r. Objęły one 1231 osób w wieku 45–69 lat, przy czym najczęściej sondowano opinie osób w wieku 55–59 lat (około 35% ogółu badanych). Proporcje płci w grupie badanych osób były wyrównane. Co trzeci respondent miał wykształcenie podstawowe, co czwarty zasadnicze zawodowe i również co czwarty średnie lub policealne, a 15% wykształcenie wyższe. W badanej próbie około 30% stanowili pracujący, 25% bezrobotni i 45% bierni zawodowo. Prawie co trzeci pracujący pobierał świadczenie emerytalno-rentowe. Również około 82% biernych zawodowo pobierało takie świadczenia. W sumie więc emeryci i renciści stanowili prawie 46% badanej populacji osób starszych w województwie kujawsko-pomorskim.

Kwestionariusz badawczy zawierał około 120 pytań kierowanych do różnych grup respondentów. Jedno z nich skierowane do wszystkich, dotyczyło samooceny stopnia natężenia występowania u danej osoby wyszczególnionych 20 cech osobowościowych. Można sądzić, że zróżnicowanie cech charakteryzujących dane osoby może sprzyjać bądź też osłabiać procesy aktywności społecznej, wyrażające się w zaangażowaniu w procesy pracy, znajdując odzwierciedlenie w aktualnej lub przyszłej pozycji na rynku pracy. W celu zweryfikowania tego przypuszczenia postanowiono wykorzystać jedną ze znanych w psychologii czynnikowych teorii osobowości, a mianowicie teorię pięcioczynnikową, zwaną teorią „Wielkiej Piątki” (Strelau, 2000, s. 526–560). Pozwala ona na zagregowanie wielu ujętych przymiotnikowo cech charakteryzujących poszczególne osoby w pięć czynników, co ułatwia opracowanie zgromadzonego materiału, pozwala przeprowadzić proces wnioskowania i interpretacji wyników.

1. PIĘCIOCZYNNIKOWA TEORIA OSOBOWOŚCI

W czynnikowych modelach osobowości wiele cech opisujących osobowość człowieka zostaje sprowadzonych do mniejszej liczby głównych czynników (szesnastoczynnikowy model Cattela, trójczynnikowy model Eysencka, model pięcioczynnikowy Costa i McCrae’a) (Strelau, 2000, s. 525).

W modelu pięcioczynnikowym, zwanym modelem „Wielkiej Piątki”, opisy właściwości osobowościowych człowieka zostały sprowadzone w drodze analizy czynnikowej do pięciu wielkich czynników: ekstrawersji, ugodowości, sumienności, stabilności emocjonalnej (neurotyzmu) i otwartości na doświadczenia (Jarmuż, 1998, s. 157–177). Każdy z tych czynników odnosi się do określonego

Tabela 1. Czynniki „podstawowe” i czynniki drugorzędne w modelu „Wielkiej Piątki”

Czynniki „wielkie”	Czynniki niższego rzędu
Ekstrawersja	serdeczność, towarzyskość, aktywność, pozytywne emocje, poszukiwanie doznań, asertywność
Ugodowość	szczerość, ufność, altruizm, uступliwość, skromność, delikatność
Sumienność	samodyscyplina, obowiązkowość, kompetencje, dążenie do osiągnięć, rozważa, porządek
Stabilność emocjonalna	lęk, wrogość, depresja, impulsywność, podatność na zranienie, samoświadomość
Otwartość na doświadczenia	fantazja, estetyka, uczuciowość, działanie, idee, wartości

Źródło: S. Jarmuż (1998, s. 161).

wymiaru życia i funkcjonowania człowieka: ekstrawersja odnosi się do społecznego funkcjonowania człowieka, ugodowość wiąże się ze stosunkiem i odnoszeniem do innych ludzi, sumienność dotyczy jego podejścia do wykonywanych zadań, stabilność emocjonalna dotyczy emocjonalności reakcji i realistycznego myślenia i otwartość na doświadczenie odnosi się do reakcji na nowe doświadczenia i poszukiwanie nowości. Podstawowe wielkie czynniki są dookreślane składającymi się nań czynnikami niższego rzędu (tab. 1).

Pięcioczynnikowa struktura osobowości bywa też prezentowana w postaci układu dwubiegunowego, który pokazuje *continuum* właściwości ludzkich:

- ekstrawersja–introwersja,
- ugodowość–nieustępliwość,
- sumienność–chaotyczność,
- emocjonalna stabilność–labilność,
- otwartość–zamknięcie na doświadczenie (Nosal, 1997, s. 224–227).

Cechy te, w dużej mierze zdeterminowane genetycznie, tworzą podstawowy, „bazowy” typ osobowości, określający potencjał (preferencje) zachowania, które jest modyfikowane zależnie od sytuacji, zadań, kontekstu organizacyjnego itp. (Jarmuż, 1998, s. 163–175).

Model „Wielkiej Piątki” jest wykorzystywany w praktyce doboru i oceny personelu. Jarmuż (1998, s. 173) prezentuje wyniki kilku metaanaliz prowadzonych przez wielu autorów w różnych krajach dotyczących relacji między cechami osobowości a efektywnością w pracy (Jarmuż, 1998, s. 173). Analizy te dowiodły, że mimo pewnych zastrzeżeń związku między cechami osobowości a efektywnością pracy występują i chociaż w wielu przypadkach są niezbyt silne, to jednak istotne statystycznie. Największe znaczenie dla efektywności pracy posiada sumienność i stabilność emocjonalna, w wielu przypadkach ekstrawersja i otwartość na doświadczenia. Często zależało to od grupy zawodowej oraz przyjętych wskaźników efektywności. Wykazano również, że cechy osobowości charakteryzujące pracowników oddziaływały na wielkość absencji w pracy, a także częstość wypadków samochodowych.

Wydaje się więc, że pięcioczynnikowy model struktury osobowości może zostać wykorzystany w predykcji aktywności zawodowej osób starszych, również po uzyskaniu świadczeń emerytalno-rentowych. Można byłoby formułować hipotezę, że osoby starsze o większym natężeniu wyodrębnionych cech, czyli usytuowane bardziej na lewo w dwubiegunowym ujęciu cech „Wielkiej Piątki” charakteryzują się większą aktywnością zawodową aktualnie, a deklarują również większą aktywność zawodową w przyszłości, kiedy formalnie będą mogli korzystać już z uprawnień emerytalnych. Mówiąc inaczej, im wyższe natężenie cech, tym wyższa skłonność do przyjęcia statusu „pracujący” na rynku pracy.

2. CECHY OSOBOWOŚCIOWE BADANYCH OSÓB STARSZYCH

Badane osoby starsze dokonały oceny swoich właściwości i zachowań związanych z aktywnością zawodową w skali czterostopniowej. Niektóre osoby nie potrafiły dokonać samooceny, stąd też występuje piąty wariant odpowiedzi: trudno powiedzieć. Rozkład uzyskanych odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Samoocena cech związanych z aktywnością zawodową dokonana przez badane osoby starsze (w odsetkach)

Lp.	Cecha	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
		%				
1	Potrafię i lubię pracować w zespole	46,6	43,1	5,4	1,2	3,6
2	Łatwo nawiązuję kontakty z innymi osobami	45,8	43,5	8,5	0,9	1,3
3	Często czuję się zmęczony	11,6	32,9	38,4	14,5	2,0
4	Rozumiem argumenty innych i potrafię przystosować swoje zachowanie do ich potrzeb	31,0	57,4	6,8	1,2	3,2
5	Sumiennie i skrupulatnie wykonuję powierzone mi zadania	51,7	39,6	3,6	0,5	4,4
6	Chętnie dzielę się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi	40,3	47,4	6,7	1,2	4,4
7	W sytuacjach stresowych, zdenerwowania, poirytowania, przewlekłego zmęczenia staram się rozmawiać z innymi i rozwiązać problem	22,5	46,5	17,9	4,6	8,4
8	Czuję się odpowiedzialny za innych	34,5	39,6	15,4	5,8	4,6
9	Lubię nowe, zaskakujące sytuacje	16,7	31,0	34,3	14,0	4,1
10	Często czuję się zdenerwowany, poirytowany	9,1	31,0	43,1	13,2	3,4
11	Wolę pracę indywidualną, samodzielną	16,0	32,7	29,2	8,2	13,4
12	Jestem zdolny(a) do wyrażania swojego zdania i opinii w kontaktach z innymi	35,3	51,7	8,4	1,1	3,4
13	Jeżeli czegoś nie rozumiem, nie wiem, staram się tego dowiedzieć, dopytać	41,8	48,6	6,5	0,7	2,4
14	Nie zmieniam swego zdania i sposobu zachowania, mimo że prowadzi to do zadrażnień i konfliktów z innymi	17,6	37,0	29,0	8,5	7,6
15	W sytuacjach stresowych, zdenerwowania, poirytowania, zmęczenia zamykam się w sobie, izoluję się	9,5	26,7	35,0	19,7	9,0

Ciąg dalszy tabeli 2

Lp.	Cecha	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
		%				
16	Wolę działania ustabilizowane, rutynowe	25,9	52,1	12,6	2,9	6,3
17	Potrafię formułować argumenty w obronie własnego zdania	35,6	49,8	9,3	0,8	4,2
18	Dobrze czuję się wśród nowo poznanych ludzi	27,3	48,7	16,7	2,4	4,9
19	Trudności i przeszkody nie zniechęcają mnie łatwo	27,0	48,0	15,5	2,4	7,1
20	Dbam zawsze o swój wygląd zewnętrzny	41,4	48,5	5,1	0,2	4,6

Źródło: badania własne.

Objęte badaniem osoby starsze bardzo wysoko oceniały swoje predyspozycje do pracy zespołowej i zdolności koncyliacyjne, łatwość nawiązywania kontaktów, gotowość do dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem, ciekawość poznawczą, poczucie odpowiedzialności za innych, umiejętność argumentacji w obronie swojego zdania, sumiennność i skrupulatność w wykonywaniu powierzonych im zadań, podkreślały też nieustanną dbałość o swój wygląd zewnętrzny. Jednocześnie stwierdzały, że wolą działania ustabilizowane, rutynowe, wskazywały na konsekwencję w dążeniu do realizacji zadań i niepoddawanie się zniechęceniu wobec napotykanym trudności, a także pewien upór w prezentowaniu swojego zdania i sposobów zachowania. Raczej nie lubią nowych, zaskakujących sytuacji i czasami czują się zmęczone. Wykazywały więc cechy osobowościowe wysoko cenione u pracowników.

Można zastanawiać się, czy wskazane właściwości rzeczywiście charakteryzują badaną populację. Trzeba pamiętać, że zostały one uzyskane na podstawie subiektywnych odpowiedzi badanych i nie były w żaden sposób weryfikowane. W trakcie wywiadu dążenie do aprobaty i akceptacji społecznej oraz poprawy własnego wizerunku, lęk przed oceną i chęć, aby jak najlepiej „wypaść w oczach ankietera”, mogły powodować odpowiedzi odbiegające od rzeczywistości, odpowiadające społecznie cenionemu wizerunkowi pracowników i zgodne z tym jak respondenci chcieliby siebie widzieć. Występują pewne sprzeczności w określaniu niektórych cech, ale nie są one wykluczające i mogą wynikać ze zmienności natury ludzkiej i sprzeczności występujących w psychice człowieka. Nie ma więc podstaw, mimo pewnych zastrzeżeń, aby uznać te subiektywne odpowiedzi za niewiarygodne.

3. IDENTYFIKACJA TYPU OSOBOWOŚCIOWEGO BADANYCH

O osobowości człowieka decyduje kombinacja wariantów charakteryzujących go cech. Ze względu na to, że liczba kombinacji odpowiedzi na dwadzieścia pytań przy pięciu wariantach odpowiedzi jest bardzo duża, konieczne było zastosowanie procedury statystycznej, pozwalającej na wyodrębnienie zespołów elementów charakteryzujących się takimi samymi lub zbliżonymi właściwościami. Wykorzystano do tego celu zaproponowane przez Microsoft w arkuszu kalkulacyjnym Excel narzędzie *Detect Categories*. Narzędzie to automatycznie odnajduje w tabeli te kolumny (wiersze), które zawierają podobne właściwości badanych obiektów. Zastosowanie narzędzia *Detect Categories* pozwoliło na wyodrębnienie wśród badanych osób starszych pięciu bardziej jednorodnych osobowościowo kategorii respondentów (tab. 3.). Ograniczenie liczby badanych obiektów do pięciu kategorii, obejmujących obiekty podobne, i identyfikacja profilu osobowościowego każdej z tych kategorii umożliwia z kolei predykcję osobowościowego wpływu na aktywność/bierność zawodową ludzi starszych.

Tabela 3. Rozkład cech badanych osób według wyodrębnionych kategorii (w odsetkach)

Cecha ^a	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	kategoria I – 357 osób					kategoria II – 278 osób					kategoria III – 233 osoby				
1	63,0	31,1	3,6	0,8	1,4	84,5	12,6	0,4	2,2	0,4	30,0	65,7	3,4	0,4	0,4
2	63,3	33,9	2,2	0,6	0,0	93,2	5,4	0,7	0,7	0,0	19,3	79,8	0,9	0,0	0,0
3	14,6	24,6	44,8	12,9	2,5	12,9	23,0	36,7	25,5	1,8	6,4	46,4	41,6	5,2	0,0
4	36,4	60,5	0,8	0,3	1,7	79,1	16,9	2,5	1,1	0,4	6,4	91,8	0,9	0,0	0,4
5	71,7	27,5	0,8	0,0	0,0	93,2	5,0	0,7	0,4	0,7	18,9	80,3	0,0	0,0	0,0
6	53,5	46,2	0,3	0,0	0,0	92,4	5,4	1,4	0,4	0,4	7,7	88,0	3,4	0,0	0,4
7	23,2	55,7	11,2	2,8	6,7	60,4	19,1	11,5	5,4	3,6	2,6	84,1	6,4	2,1	4,7
8	45,4	36,7	10,9	3,9	2,8	70,1	18,3	7,2	3,6	0,7	6,4	65,2	15,9	6,4	6,0
9	13,4	33,9	33,6	13,4	5,6	50,7	18,3	17,3	11,5	2,2	3,0	54,5	38,2	3,4	0,9
10	10,9	23,2	46,2	15,4	3,1	13,7	18,7	36,3	29,5	1,8	1,7	45,5	51,1	1,3	0,4
11	18,8	32,2	31,9	7,3	9,5	28,4	15,1	25,5	20,9	9,4	6,0	44,6	37,8	3,9	7,7
12	45,9	51,3	1,1	0,6	1,1	87,1	7,9	2,2	2,5	0,4	1,3	98,3	0,4	0,0	0,0
13	58,8	38,4	1,7	0,3	0,8	95,7	2,5	1,4	0,4	0,0	4,7	91,4	3,9	0,0	0,0
14	17,6	36,1	26,6	11,5	7,8	46,8	14,7	19,8	16,2	2,5	0,9	66,1	30,0	0,4	2,1
15	7,8	23,0	35,6	25,8	7,8	20,1	12,9	23,4	39,6	4,0	0,4	29,6	61,4	4,3	4,3
16	25,5	54,1	13,7	1,7	4,2	48,6	23,0	12,9	10,1	5,4	3,9	82,0	11,6	0,0	2,6

Ciąg dalszy tabeli 3

Cecha ^a	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	
	kategoria I – 357 osób					kategoria II – 278 osób					kategoria III – 233 osoby					
17	38,1	58,3	2,5	0,0	0,8	91,0	5,8	2,9	0,4	0,0	2,1	94,8	2,1	0,0	0,4	
18	24,4	61,1	10,4	0,8	3,1	75,2	13,7	5,4	3,2	2,5	4,3	89,7	3,9	0,0	2,1	
19	21,6	56,0	15,4	1,4	5,6	74,1	16,9	2,2	6,5	0,4	1,7	80,7	15,9	0,0	1,7	
20	42,3	52,7	3,9	0,0	1,1	82,7	16,5	0,4	0,0	0,0	12,0	82,0	1,3	0,0	4,7	
	kategoria IV – 228 osób					kategoria V – 135 osób										
1	7,5	69,7	16,2	0,4	6,1	20,0	54,1	5,9	3,0	17,0						
2	7,5	66,2	24,1	1,8	0,4	12,6	45,9	28,1	2,2	11,1						
3	7,9	43,9	36,0	11,0	1,3	16,3	33,3	23,7	18,5	5,9						
4	4,4	67,1	22,8	0,9	3,9	5,2	56,3	14,8	6,7	17,0						
5	19,3	61,4	12,3	0,9	5,7	24,4	36,3	8,1	2,2	28,9						
6	5,3	60,5	25,0	2,6	6,6	13,3	44,4	8,9	5,9	27,4						
7	1,8	41,2	45,6	5,7	5,7	11,9	22,2	21,5	10,4	34,1						
8	14,0	45,6	29,4	7,5	3,5	15,6	37,0	19,3	11,1	17,0						
9	1,8	21,9	54,4	20,6	1,3	3,7	24,4	30,4	27,4	14,1						
10	6,1	42,5	44,3	5,3	1,8	12,6	31,9	32,6	7,4	15,6						
11	11,4	45,6	25,9	1,8	15,4	8,1	28,1	20,7	3,0	38,5						
12	5,7	63,6	26,8	1,8	1,8	9,6	43,0	23,0	0,0	24,4						
13	5,3	72,8	17,5	2,2	2,2	11,9	55,6	15,6	1,5	15,6						
14	4,8	42,1	46,1	2,2	4,8	8,1	26,7	23,7	9,6	31,9						
15	3,5	48,2	31,1	10,5	6,6	17,8	23,7	18,5	5,2	34,8						
16	23,2	59,2	15,4	0,0	2,2	23,0	43,0	5,9	1,5	26,7						
17	11,8	54,8	27,6	2,6	3,1	12,6	31,9	21,5	2,2	30,4						
18	5,7	45,6	47,4	0,0	1,3	12,6	22,2	26,7	12,6	25,2						
19	11,4	55,7	30,3	0,0	2,6	14,1	21,5	17,8	4,4	42,2						
20	25,4	57,9	12,3	0,0	4,4	31,9	29,6	12,6	2,2	23,7						

^a Numer cechy jak w tabeli 1.

Źródło: badania własne.

Identyfikacja profilu osobowościowego poszczególnych kategorii zostanie dokonana na podstawie modelu „Wielkiej Piątki”. W tym celu badane właściwości osób starszych zostały przyporządkowane wskazanym wyżej wymiarom (czynnikiem) osobowości występującym w modelu „Wielkiej Piątki”. Sposób przyporządkowania zaprezentowano w tabeli 4.

Kategoria II, obejmująca 278 osób, tj. 22,6% badanej populacji, charakteryzuje się największym natężeniem występowania wszystkich wymiarów osobowości wyodrębnionych w modelu „Wielkiej Piątki” od ich pozytywnej strony. Większość cech składających się na ekstrawersję (1, 2, 12, 17 i 18) występuje u 75%–93% badanych osób z natężeniem „zdecydowanie tak”. Cecha „lubię nowe zaskakujące sytuacje” (9) „zdecydowanie” charakteryzuje ponad połowę, a „raczej” ponad 18% zaliczonych do tej kategorii. Najbardziej zdywersyfikowana jest cecha „wolę pracę indywidualną, samodzielną”; ponad 45% „zdecydowanie” lub „raczej” woli taką pracę, ponad 46% wyraża do niej niechęć, a ponad 9% nie ma w tym zakresie preferencji. Należy zaznaczyć, że nie ma tu sprzeczności z cechą „potrafię i lubię pracować w zespole”, ponieważ pomimo predyspozycji do pracy zespołowej można preferować pracę indywidualną i samodzielną. Również cecha ugodowość występuje w tej kategorii z największym natężeniem, aczkolwiek mniejszym niż ekstrawersja. Osoby należące do tej kategorii, mimo wysokiego stopnia ugodowości, potrafią jednak bronić swojego zdania, nie

Tabela 4. Przyporządkowanie cech osobowościowych badanych osób wymiarom „Wielkiej Piątki”

Wymiary osobowości w modelu „Wielkiej Piątki”	Badana cecha
Ekstrawersja	1. Potrafię i lubię pracować w zespole 2. Łatwo nawiązuję kontakty z innymi osobami 9. Lubię nowe zaskakujące sytuacje 11. Wolę pracę indywidualną, samodzielną 12. Jestem zdolny(a) do wyrażania swojego zdania i opinii w kontaktach z innymi 17. Potrafię formułować argumenty w obronie własnego zdania 18. Dobrze czuję się wśród nowo poznanych ludzi
Ugodowość	1. W sytuacjach stresowych, zdenerwowania, poirytowania, przewlekłego zmęczenia staram się rozmawiać z innymi i rozwiązać problem 8. Czuję się odpowiedzialny za innych 14. Nie zmieniam swego zdania i sposobu zachowania, mimo że prowadzi to do zadrażnień i konfliktów z innymi
Sumiennosc	5. Sumiennie i skrupulatnie wykonuję powierzone mi zadania 13. Jeżeli czegoś nie rozumiem, nie wiem, staram się tego dowiedzieć, dopytać 16. Wolę działania ustabilizowane, rutynowe 19. Trudności i przeszkody nie zniechęcają mnie łatwo 20. Dbam zawsze o swój wygląd zewnętrzny
Stabilność emocjonalna	3. Często czuję się zmęczony 10. Często czuję się zdenerwowany, poirytowany 15. W sytuacjach stresowych, zdenerwowania, poirytowania, przewlekłego zmęczenia zamykam się w sobie, izoluję się
Otwartość na doświadczenie	4. Rozumiem argumenty innych i potrafię przystosować swoje zachowanie do ich potrzeb 6. Chętnie dzielę się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi

Źródło: opracowanie własne.

bacząc na możliwość wywołania konfliktów i zadrażeń. Kategorię tę cechuje również wysoka sumienność (cechy 5, 13, 19 i 20 występują „zdecydowanie” co najmniej u 75% należących do tej kategorii). Jedyne cecha „wolę działania ustabilizowane, rutynowe” „zdecydowanie” charakteryzuje ok. 49%, a „raczej” 23% osób zaliczonych do kategorii drugiej. Cechy oznaczające emocjonalną labilność (3, 10, 15) „zdecydowanie” lub „raczej nie” występują u ponad 60% osób z tej kategorii. Są one jednocześnie otwarte na doświadczenie (cecha 4 charakteryzuje „zdecydowanie” ponad 79%, a 6 ponad 92% osób).

Można więc powiedzieć, że kategoria II obejmuje osoby potrafiące i lubiące pracować w zespole, ale dobrze czujące się również w pracy samodzielnej, indywidualnej, łatwo nawiązujące kontakty, dobrze czujące się wśród nowo poznanych ludzi, ugodowe, ale potrafiące wyrażać swoje stanowisko i go bronić, sumiennie i skrupulatnie wykonujące swoje obowiązki, chętnie dzielące się swoimi wiadomościami i doświadczeniem, uparcie dążące do rozwiązania problemów, a przy tym spokojne, pełne energii, wykazujące odpowiedzialność za innych. Z punktu widzenia rynku pracy kategorię tę można byłoby określić mianem „prymusów”.

Wyodrębniona w procedurze taksonomicznej kategoria I jest najliczniejsza, obejmuje 357 osób (29% badanych). Wykazuje ona duże podobieństwo do kategorii II, z tym, że cechy charakteryzujące wymiary osobowości występują u osób należących do tej kategorii z mniejszym natężeniem niż w przypadku kategorii II; mniejsze jest natężenie odpowiedzi „zdecydowanie tak” na rzecz „raczej tak” (ewentualnie „zdecydowanie nie” na rzecz „raczej nie”). Kategorię tę można byłoby określić mianem „pożądanych”.

Kategoria III obejmuje 233 osoby, czyli 18,9% badanej zbiorowości. Charakteryzuje się ona tym, że właściwości charakteryzujące czynniki osobowości rzadko występują „zdecydowanie”, natomiast największe jest natężenie występowania cech określane jako „raczej tak”, przy występowaniu w niektórych przypadkach ze znacznym natężeniem określenia „raczej nie”. Osoby należące do tej kategorii, z punktu widzenia ich wartości dla rynku pracy, można byłoby nazwać „przeciętnymi”.

Kategoria IV, niemal tak liczna jak kategoria III, obejmuje 228 osób, tj. 18,5% badanej zbiorowości. Zostały do niej zaliczone osoby, które cechy osobowościowe charakteryzujące czynniki osobowości „raczej” posiadają, a bardzo często ich „raczej” nie posiadają. Nawet zdecydowanie sumienne wykonywanie powierzonych zadań jest właściwe dla około 19% osób przynależących do tej kategorii, a zdecydowane poczucie odpowiedzialności za innych dla 14%. Na osobach takich trudno polegać, nie można powierzać im samodzielnej pracy, trzeba ich nadzorować, często są poirytowani i zamykają się w sobie. Osoby te można byłoby określić „byłe jakimi” pracownikami.

Tabela 5. Struktura wyszczególnionych kategorii według płci w odsetkach

Kategorie	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Kategoria II – „prymusi”	45,0	55,0	100,0
Kategoria I – „pożądani”	46,8	53,2	100,0
Kategoria III – „przeciętni”	52,8	47,2	100,0
Kategoria IV – „byłe jacy”	52,6	47,4	100,0
Kategoria V – „nijacy	60,0	40,0	100,0
Razem	50,0	50,0	100,0

Źródło: badania własne.

Ostatnia wyodrębniona V kategoria obejmuje 135 osób, czyli 11% badanej populacji. Dotyczy osób, które najbardziej niejednolicie określały charakteryzujące ich cechy. Często nie potrafiły się samookreślić, co znajdowało wyraz w znacznym, dochodzącym nawet do ponad 40% odpowiedzi, wyborze wariantu „trudno powiedzieć”. Z perspektywy rynku pracy tę grupę osób można byłoby nazwać mianem „nijacy”.

Skład wyodrębnionych kategorii jest wyraźnie zróżnicowany według płci. Kobiety stanowią większość osób zakwalifikowanych do kategorii I i II, gdzie ich przewaga sięga nawet 10 punktów procentowych. Mężczyźni stanowią natomiast stosunkowo nieznaczną większość w kategoriach III i IV i zdecydowaną większość w kategorii V, w której ich przewaga sięga 20 punktów procentowych. Badane starsze kobiety charakteryzują się „lepszymi” cechami osobowościowymi, co sugeruje ich większą potencjalną przydatność na rynku pracy niż starszych mężczyzn.

Występuje również wyraźne zróżnicowanie grup wyodrębnionych na podstawie reprezentowanego typu osobowości według wykształcenia. Najwyższym poziomem wykształcenia charakteryzuje się kategoria II – „prymusi”. Osoby z wykształceniem wyższym i średnim stanowiły po około 30% zakwalifikowanych do niej badanych, natomiast wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz podstawowe było właściwe dla odpowiednio co piątego reprezentanta tej kategorii. Nieco niższym poziomem wykształcenia charakteryzowała się kategoria I – „pożądani”. Około 45% zaliczonych do niej osób posiadało wykształcenie wyższe lub średnie. Pozostałe kategorie były już dużo gorzej wykształcone, przy czym poziom wykształcenia obniżał się w miarę zbliżania się stopnia natężenia czynników osobowości do ich negatywnych biegunów. Ponad 74% osób z kategorii IV – „byłe jacy” oraz prawie 80% osób należących do kategorii V – „nijacy” posiadało zaledwie wykształcenie podstawowe bądź zasadnicze zawodowe (tab. 6). Zależność pomiędzy posiadanym poziomem wykształcenia i przynależnością do wyodrębnionych kategorii jest statystycznie istotna już na poziomie istotności $\alpha=0,01$.

Tabela 6. Struktura wyszczególnionych kategorii według wykształcenia w odsetkach

Kategorie	Podstawowe	Zasadnicze zawodowe	Średnie i policealne	Wyższe	Ogółem
Kategoria II – „prymusi”	20,9	19,1	31,4	28,5	100,0
Kategoria I – „pożądani”	28,7	26,4	28,4	16,6	100,0
Kategoria III – „przeciętni”	38,2	27,9	22,3	11,6	100,0
Kategoria IV – „byle jacy”	46,9	27,2	20,6	5,3	100,0
Kategoria V – „nijacy	54,8	24,4	14,8	5,9	100,0
Razem	35,0	25,0	25,0	15,1	100,0

$$\chi^2=122,166$$

Źródło: badania własne.

Trudno interpretować związek między typem osobowości a poziomem wykształcenia w kategoriach przyczynowo-skutkowych, ponieważ typ osobowości może sprzyjać zdobywaniu wyższego poziomu wykształcenia, a wyższy relatywnie poziom wykształcenia może sprzyjać wykształcaniu bardziej pożądanych „społecznych” cech osobowości. Jednak biorąc pod uwagę, że szybkość uczenia się jest istotnie statystycznie, aczkolwiek niezbyt silnie skorelowana z wszystkimi cechami „Wielkiej Piątki” (Jarmuż, 1998, s. 167) oraz biologiczne uwarunkowanie wymiarów „Wielkiej Piątki” w granicach od 41 do 61% (Nosal, 1997, s. 226), nie można całkowicie wykluczać hipotezy o przyczynowym, aczkolwiek zawsze trzeba pamiętać, że jedynie potencjalnym wpływie typu osobowości na uzyskany przez daną osobę poziom kwalifikacji.

4. TYP OSOBOWOŚCI A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA BADANYCH

Wśród osób należących do dwóch pierwszych kategorii – „prymusów” i „pożądanych” najwięcej osób pracuje. Prawdopodobieństwo natrafienia na osobę pracującą w tych kategoriach jest trzykrotnie większe niż w kategorii V „nijacy” i dwukrotnie większe niż w kategorii IV „byle jacy”. Sytuacja odwrotna jest w przypadku osób bezrobotnych. Co piąta osoba z kategorii II i nieco częściej niż co piąta z kategorii I należy do zasobu bezrobotnych. Natomiast bezrobotni stanowią ponad 36% kategorii V i ponad 28% kategorii IV (tab. 7). Ma to również związek ze zróżnicowaniem kwalifikacyjnym poszczególnych kategorii. Status na rynku pracy określa więc cały zespół wzajemnie splecionych czynników, które tworzą pewien syndrom kumulujący się w pewnych grupach osób. Po sprawdzeniu testem niezależności χ^2 okazało się, że związek między przynależnością do kategorii a statusem na rynku pracy jest statystycznie istotny już na poziomie $\alpha=0,01$.

Tabela 7. Struktura wyszczególnionych kategorii według statusu na rynku pracy w odsetkach

Kategorie	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Kategoria II – „prymusi”	38,8	19,8	41,4	100,0
Kategoria I – „pożądani”	38,9	22,1	38,9	100,0
Kategoria III – „przeciętni”	25,8	26,2	48,1	100,0
Kategoria IV – „byle jacy”	18,9	28,1	53,1	100,0
Kategoria V – „nijacy”	13,3	36,3	50,4	100,0
Razem	29,9	25,0	45,1	100,0

$$\chi^2=60,669$$

Źródło: badania własne.

Również natężenie zróżnicowania stanu bierności zawodowej jest skorelowane z typem osobowości. Różnica pomiędzy kategoriami I i II a pozostałymi wynosi około 10 punktów. Interpretacja nie jest w tym przypadku jednoznaczna, gdyż grupa biernych zawodowo obejmuje emerytów, rencistów z tytułu niezdolności do pracy oraz inne osoby nieaktywne zawodowo i brak danych, aby ją dezagregować. Niemniej dostępne dane wskazują, że emeryci zaliczani do obu pierwszych kategorii znacznie częściej pozostają aktywni zawodowo i łączą pobieranie świadczenia z pracą zawodową niż emeryci zaliczani do pozostałych kategorii. Ponadto „prymusi” i „pożądani” mają mniej powodów pozazdrowotnych do przedwczesnego kończenia aktywności zawodowej poprzez ucieczkę na rentę z tytułu niezdolności do pracy. Można też przypuszczać, że rzadziej są wśród nich osoby bierne zawodowo z innych powodów.

Typ osobowości ma wpływ nie tylko na aktualny status danej osoby na rynku pracy, ale określa też jej przyszłościowe dążenia i deklaracje aktywizacyjne. Wpływ ten jest statystycznie istotny już na poziomie istotności $\alpha=0,01$. Wśród „prymusów” jest nie tylko największy odsetek łączących aktualnie pobieranie świadczeń emerytalno-rentowych z pracą, którzy przy tym często nie zakreślają horyzontu czasowego zakończenia pracy, ale również zamierzających pracować po przejściu na emeryturę. Podobnie wysokie odsetki występują wśród „pożądanych”. Natomiast pozostałe kategorie częściej deklarują zakończenie aktywności zawodowej w momencie uzyskania uprawnień emerytalno-rentowych.

Również wśród niepracujących (biernych zawodowo i bezrobotnych) najczęściej zdecydowanie zainteresowani podjęciem pracy są „prymusi” i niewiele rzadziej „pożądani”. Natomiast stopień zainteresowania podjęciem pracy wśród osób reprezentujących pozostałe typy osobowości jest znacznie mniejszy;

Tabela 8. Typ osobowości a aktualny i pożądaný przez badanych przyszły ich status na rynku pracy (w odsetkach)

Aktualny i przyszły status na rynku pracy		Kategoria II „prymusi”	Kategoria I „pożądaný”	Kategoria III „przeciętný”	Kategoria IV „byle jacy”	Kategoria V „nijacy”
Pracujący	pracujący i pobierający świadczenia emerytalno-rentowe	14,0	11,5	7,7	3,5	3,0
	pracujący, posiadający prawo do świadczeń emerytalno-rentowych, ale ich niepobierający	5,4	4,8	0,0	2,6	1,5
	zamierzający pracować do uzyskania prawa do świadczeń emerytalno-rentowych i ani dnia dłużej	8,3	10,1	11,2	3,9	4,4
	zamierzający pracować również po uzyskaniu świadczeń emerytalno-rentowych, o ile będzie to tylko możliwe	8,3	9,5	4,3	6,6	3,7
	nie wykluczający możliwości kontynuowania pracy po uzyskaniu świadczeń emerytalno-rentowych, jeżeli spełnione byłyby pewne warunki	2,2	3,1	2,6	2,2	0,7
	inni	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Niepracujący	zdecydowanie zainteresowani podjęciem pracy zarobkowej	27,3	24,1	19,7	21,5	24,4
	raczej zainteresowani podjęciem pracy zarobkowej	9,4	7,6	23,2	12,3	8,1
	raczej niezainteresowani podjęciem pracy zarobkowej	4,0	5,9	8,6	9,6	9,6
	niezainteresowani podjęciem pracy zarobkowej	19,1	23,0	18,5	36,0	40,7
	niezdecydowani	1,4	0,6	4,3	1,8	3,7
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2=158,801$$

Źródło: badania własne.

odsetki zdecydowanie zainteresowanych są o kilkanaście punktów procentowych niższe. Osoby należące do kategorii „przeciętný” najczęściej natomiast są raczej zainteresowane podjęciem pracy, uzależniając to od wystąpienia określonych czynników związanych z warunkami materialnymi, warunkami pracy, dojazdu do pracy i z pracy, możliwością podjęcia pracy w niepełnym wymiarze czasu itp. W konsekwencji ta grupa osób najrzadziej wyklucza możliwość podjęcia pracy. Pomijając ten przypadek, również osoby z kategorii I i II znacznie rzadziej niż z IV i V wykluczają możliwość podjęcia pracy.

5. ZAKOŃCZENIE

Teoria „Wielkiej Piątki” może więc zostać wykorzystana, poprzez ustalenie typów osobowości, do predykcji zachowań osób starszych na rynku pracy i określania skłonności do zmian statusu na rynku pracy. Można byłoby również wykorzystać ją do profilowania osób starszych pod kątem przedłużania/kończenia aktywności zawodowej i określania działań pracodawców i służb zatrudnienia nakierowanych na propagowanie aktywnego starzenia się poprzez przedłużanie aktywności zawodowej. Trzeba zmieniać nastawienie osób starszych do ich roli na rynku pracy i kontynuowania pracy zawodowej w różnych formach w późnym wieku. Same zmiany prawne nie są wystarczające, ponieważ brak zmian mentalnościowych, mimo zmian prawa, może spowodować uruchamianie w różnych formach mechanizmów umożliwiających wcześniejsze kończenie aktywności zawodowej poprzez np. ucieczkę w chorobę.

LITERATURA

- Jarmuż S. (1998), *Zastosowanie modelu „Wielkiej piątki” w doborze i ocenie personelu*, w: T. Witkowski (red.), *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków.
- Nosal Cz. S. (1997), *Psychologia decyzji kadrowych*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków.
- Strelau J. (red.) (2000), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2: *Psychologia ogólna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

DETERMINANTS OF PERSONALITY OF THE ELDERLY'S PROFESSIONAL ACTIVITY

A b s t r a c t. This article reviews the influence of personality traits on the elderly's level of professional activity. The empirical studies were conducted in Kujawsko-Pomorskie voivodship on a trial of 1231 persons. The respondents were asked to conduct the self-assessment of their own personality traits. The hypothesis has been formulated, that older people with a higher level of particular traits are at present more professionally active and also declare higher level of professional activity in the future.

The five-factor theory of personality has been used to verify that hypothesis. It seems that the five-factor model of personality can be used to predict the elderly's professional activity level and to make their profiling from this point of view/in this direction, also after acquiring pension entitlements, and in effect to define employers' and employment services' actions aimed at popularization of active aging through prolongation of professional activity.

K e y w o r d s : labour market, „Big Five” theory, elderly's professional activity.