

# Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy osób w wieku 50–60 lat pracujących w Polsce<sup>1</sup>

Dominik Śliwicki<sup>a</sup>

**Streszczenie.** Badania satysfakcji z pracy osób w wieku 50–60 lat są ważne w kontekście coraz silniej odczuwalnych niedoborów na rynku pracy, wynikających w dużej mierze ze zmian demograficznych. Postępujące starzenie się społeczeństwa jest coraz większym obciążeniem dla systemu emerytalnego, a przewidywane kwoty przyszłych emerytur stanowią niedużą część obecnie osiągniętych zarobków. W związku z tym ważne jest możliwie długie utrzymanie starszych pracowników w stanie aktywności zawodowej. Znajomość czynników dających osobom powyżej 50. roku życia satysfakcję z pracy pozwoli na podejmowanie działań, które będą prowadziły do odkładania przez te osoby decyzji o przejściu na emeryturę. Duża satysfakcja z pracy zwiększa bowiem szanse na długą aktywność zawodową.

Celem badania omawianego w artykule jest identyfikacja istotnych czynników wpływających na satysfakcję z pracy osób w wieku 50–60 lat pracujących w Polsce. Na podstawie danych zebranych w grudniu 2020 r. metodą ankietową od 181 respondentów skonstruowano wielomianowy model logitowy dla kategorii uporządkowanych, w którym analizowane czynniki pogrupowano w: behawioralne, ekonomiczne, edukacyjne i społeczno-demograficzne. Za pomocą modelu wskazano czynniki istotnie kształtujące satysfakcję z pracy. Z badania wynika, że największy wpływ na wzrost satysfakcji z pracy wywierają: satysfakcja z konsumpcji i wynagrodzenia, preferowanie przeznaczania dochodów na przyjemności, a nie na oszczędzanie, kontrola wydatków bieżących i samozatrudnienie.

**Słowa kluczowe:** satysfakcja z pracy, pracownicy powyżej 50. roku życia, wielomianowy model logitowy

**JEL:** C25, J28, J32

## Factors influencing job satisfaction of 50–60 year-olds working in Poland

**Abstract.** Job satisfaction surveys of employees aged 50–60 are important in the context of shortages in the labour market that have currently been more and more noticeable and which result in a large part from demographic changes. The progressing aging of the population places

<sup>1</sup> Artykuł został opracowany na podstawie referatu wygłoszonego na konferencji „Statystyka w służbie polityki społeczno-gospodarczej: nowe badania, metody i narzędzia”, która odbyła się w dniach 23–24 marca 2023 r. w Warszawie. / The article is based on a paper delivered at the conference ‘Statystyka w służbie polityki społeczno-gospodarczej: nowe badania, metody i narzędzia’, held on 23–24 March 2023 in Warsaw, Poland.

<sup>a</sup> Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Instytut Ekonomii i Finansów, Polska / Nicolaus Copernicus University in Toruń, Faculty of Economic Sciences and Management, Institute of Economics and Finance, Poland.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2217-5122>. E-mail: dominik.sliwicki@umk.pl.

an increasing burden on the pension system, and the forecasted future pensions would constitute a small part of people's current earnings. Therefore, it is important to keep older workers professionally active. Familiarity with factors fostering job satisfaction among people over 50 will make it possible to take action leading to these people's postponing the decision to retire, as the higher the satisfaction with one's job, the greater the chances for one's longer professional activity.

The aim of the study presented in the article is to identify significant factors influencing job satisfaction of 50–60 year-olds working in Poland. On the basis of data collected via a survey questionnaire from 181 people in Poland in December 2020, a multinomial logit model for ordered categories was estimated, where the analysed factors were classified as behavioural, economic, educational or socio-demographic ones. Factors significantly influencing job satisfaction were identified by means of this model. The results demonstrate that factors contributing to the increase in job satisfaction to the largest extent are: satisfaction with consumption and remuneration, preference for spending income on pleasures rather than saving it as well as monitoring current expenses and self-employment.

**Keywords:** job satisfaction, employees over 50, multinomial logit model

## 1. Wprowadzenie

Starzenie się społeczeństwa w ostatnich kilkudziesięciu latach staje się coraz bardziej widoczne i odczuwalne, szczególnie w krajach o wyższym poziomie rozwoju. Wynika to z wydłużającego się trwania życia ludzi, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia oraz spadku urodzeń. W konsekwencji rośnie udział osób starszych w strukturze społeczeństwa (Lipczyńska, 2015). Taka sytuacja stanowi wyzwanie dla decydentów w sprawach życia społecznego i gospodarczego, w szczególności w sferze zatrudnienia oraz zabezpieczenia społecznego. Starzenie się zasobów siły roboczej wymusza zmiany warunków pracy i zwiększa obciążenie systemu emerytalnego. W związku z tym za potrzebne uważa się podejmowanie działań zmierzających do wydłużania aktywności zawodowej osób, których wiek uprawnia do przejścia do bierności zawodowej. Jednym z czynników decydujących o kontynuacji bądź zakończeniu aktywności zawodowej jest satysfakcja z wykonywanej pracy (Aristovnik i Jaklič, 2013; von Bonsdorff, 2009; Salvage i in., 2005), choć nie jest to czynnik główny (Beehr i in., 2000; Marshall, 2001). Pracownicy niezadowoleni (albo mniej zadowoleni) z pracy szybciej odchodzą na emeryturę (Kosloski i in., 2001; Schnalzenberger i in., 2014; Zacher i Rudolph, 2017) lub są skłonni do długich i częstych absencji chorobowych (Roelen i in., 2008; Ybema i in., 2010). Niewielka satysfakcja z pracy przekłada się również na niską wydajność pracowników (Judge i in., 2001) oraz ich małe zaangażowanie (Bin Shmailan, 2016). Badania przeprowadzone przez Cantarero-Prieto i in. (2018) dowiodły, że starsi pracownicy o wysokim poziomie satysfakcji z pracy, dobrej jakości życia lub zdrowi są mniej skłonni do przejścia na wcześniejszą emeryturę. Axelrad i Mcnamara (2018) odkryli, że wyższy poziom zadowolenia z pracy sprawia, że starsi pracownicy nie decydują się na przejście na emeryturę i pozostają w pracy.

Wspieranie dłuższego zatrudnienia starzejących się zasobów pracy jest, podobnie jak satysfakcja z pracy, ważne zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Badania, które są prowadzone w tym obszarze, mają na celu m.in. identyfikację czynników wpływających na poziom satysfakcji z pracy. Zastosowanie wyników tych badań może wieść wprost do wzmacniania czynników o charakterze stymulującym wzrost satysfakcji z pracy i ograniczania wpływu czynników zmniejszających tę satysfakcję.

Satysfakcja jest zjawiskiem psychologicznym, a jej koncepcja charakteryzuje się znacznym skomplikowaniem i subiektywizmem. Satysfakcja z pracy opisuje stopień zadowolenia osoby z wykonywanej pracy (Rajkumari, 2017). Można ją także określić jako pozytywny stan emocjonalny wynikający z dopasowania pracy do wartości wyznawanych przez pracownika (Locke, 1976). Satysfakcja z pracy opisuje, w jakim stopniu dana osoba lubi swoją pracę i związane z nią doświadczenia (Cranny i in., 1992). Obejmuje wielowymiarowe osobiste reakcje osób na pracę o charakterze ocennym, emocjonalnym i behawioralnym (Hulin i Judge, 2003).

Satysfakcja z pracy może być postrzegana przez pryzmat wielu czynników związanych z doświadczeniem zawodowym oraz samą wartością życia zawodowego (Sabyasachi i in., 2019). Katalog czynników wpływających na satysfakcję z pracy nie jest skończony i jednoznacznie określony. Zalicza się do nich m.in. płeć, wiek, wysokość dochodów oraz charakterystykę ekonomiczną pracowników (Cavanagh i in., 2020; Clark, 2015; DeVaney i Chen, 2003). Czynnikami tymi mogą być również sytuacja zdrowotna, funkcjonowanie rad zakładowych w miejscu pracy, uczestnictwo w szkoleniach, wielkość zakładu pracy, wymiar etatu i zachowanie *work-life balance* (Bellmann i in., 2018). Poziom i rodzaj wykształcenia także wpływają na satysfakcję z pracy (Chileshe i Haupt, 2010; Pita i Torregrosa, 2021). Nie bez znaczenia są ponadto polityka kadrowa (Visser i in., 2020) czy czas pracy (Zheng i in., 2023).

W Polsce badania satysfakcji z pracy wśród starszych pracowników były prowadzone m.in. przez Soję (2015). Analizowała ona wpływ na satysfakcję z pracy czynników związanych z cechami pracy, takimi jak: wysiłek fizyczny, obciążenie pracą, autonomia pracy, możliwość zdobywania nowych umiejętności, wsparcie w trudnych sytuacjach, uznanie, płaca, szansa na awans i pewność zatrudnienia. Indywidualne cechy pracowników dotyczyły: płci, wieku, wykształcenia, subiektywnej oceny zdrowia fizycznego, subiektywnej oceny zdrowia psychicznego, subiektywnej oceny dochodu gospodarstwa domowego i statusu zamieszkania. Pikuła (2017) badał zależność między rozwojem zawodowym a zadowoleniem z pracy. Wśród czynników warunkujących satysfakcję z rozwoju zawodowego dominowały te, za pomocą których badani doceniali siebie i swoją determinację w osiąganiu założonych celów. Główne pytanie badawcze dotyczyło zależności między rozwojem zawodowym osób starszych a poczuciem satysfakcji zawodowej. Aristovnik i Jaklič (2013) analizowali średnie oceny satysfakcji z pracy pracowników w wieku 50–64 lat w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, zarówno ogólnie,

jak i w odniesieniu do takich wymiarów satysfakcji, jak: uznanie dobrze wykonanej pracy, przydatność własnej pracy, warunki pracy, wynagrodzenie, współpracownicy, bezpośredni przełożeni, adekwatność motywacji do zaangażowanej pracy i możliwość awansu. Perek-Białas i in. (2023) wykazali, że starsi pracownicy sektora publicznego są mniej zadowoleni z finansowych aspektów zatrudnienia i mniej zmotywowani do wydłużania swojej kariery zawodowej, a także częściej wskazują stosowanie praktyk mających na celu wypychanie starszych pracowników z rynku pracy. Rakowska i in. (2020) badały, czy postrzegane wsparcie rozwoju organizacyjnego i postrzegane wsparcie organizacyjne dla innowacji są skorelowane z zadowoleniem z pracy i dobrostanem starszych pracowników. Próba badawcza obejmowała 242 pracowników w wieku powyżej 50 lat z 40 najbardziej innowacyjnych firm z południowej i południowo-wschodniej Polski. Wyniki tych badań pokazują, że pracownicy w wieku 50+ wymagają wsparcia organizacyjnego w utrzymaniu satysfakcji z pracy i dobrego samopoczucia, zarówno w zakresie rozwoju, jak i działań innowacyjnych.

Celem badania omawianego w niniejszym artykule jest zidentyfikowanie istotnych czynników wpływających na satysfakcję z pracy osób w wieku 50–60 lat pracujących w Polsce.

## 2. Metoda badania

Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy zostały w omawianym badaniu podzielone na cztery zasadnicze grupy (Szulc-Obłóza i in., 2023):

- behawioralne, wiążące się z podejściem do oszczędzania, wpływem dochodów i posiadanego majątku na decyzje konsumpcyjne oraz kontrolowaniem bieżących wydatków;
- ekonomiczne, odnoszące się do satysfakcji z poziomu osiąganego wynagrodzenia i poziomu konsumpcji, wielkości oszczędności, źródeł dochodów i wielkości dochodów gospodarstwa, w tym w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego;
- edukacyjne, dotyczące poziomu wykształcenia posiadanego przez badanych pracowników;
- społeczno-demograficzne, dotyczące rodzaju aktywności zawodowej, wielkości gospodarstwa domowego oraz miejsca i regionu zamieszkania.

Próbę statystyczną stanowiło 200 Polaków w wieku 50–60 lat wylosowanych jako grupa kontrolna do badania satysfakcji z pracy osób w grupach wieku: 18–24 lata (400 respondentów) i 25–29 lat (400 respondentów). Grupa została wylosowana do badań przy użyciu warstwowego schematu losowego, obejmującego takie czynniki społeczno-ekonomiczne i demograficzne, jak: wiek, region, płeć, wykształcenie, dochód itp. Wywiad przeprowadzono metodą CAWI w grudniu 2020 r. Zgoda na udział w badaniu została poprzedzona udzieleniem rzetelnych informacji na temat zakresu

i celu badania, możliwości odmowy udziału oraz anonimowości odpowiedzi. Anonimowość oznacza, że odpowiedzi zebrane w trakcie badania zostały wykorzystane wyłącznie do zbiorczych analiz statystycznych i nie były identyfikowane z konkretnym respondentem. Kwestionariusz ankietowy liczył 60 pytań i został zweryfikowany przez siedmiu ekspertów oraz za pomocą wstępnego badania przeprowadzonego wśród 100 młodych respondentów. Ze względu na braki w odpowiedziach ostatecznie do badania czynników kształtujących satysfakcję z pracy osób w wieku 50–60 lat wykorzystano 181 obserwacji.

Jako narzędzie badawcze wykorzystano wielomianowy model logitowy dla kategorii uporządkowanych. Zmienne służące do budowy modelu wraz z charakterystyką opisową zawiera tabl. 1.

**Tabl. 1.** Charakterystyka zmiennych wykorzystanych do budowy modelu logitowego

| Symbol zmiennej                  | Opis zmiennej                                                            | Typ pomiaru    | Średnia      | Odchylenie standardowe |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
| <i>job_sat</i> .....             | jestem zadowolony ze swojej pracy                                        | Likerta        | 3,265        | 1,209                  |
| <i>job_sat_1</i> .....           | zdecydowanie się nie zgadzam                                             | binarny        | 0,116        | 0,320                  |
| <i>job_sat_2</i> .....           | nie zgadzam się                                                          | binarny        | 0,088        | 0,284                  |
| <i>job_sat_3</i> .....           | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                     | binarny        | 0,403        | 0,491                  |
| <i>job_sat_4</i> .....           | zgadzam się                                                              | binarny        | 0,199        | 0,399                  |
| <i>job_sat_5</i> .....           | zdecydowanie się zgadzam                                                 | binarny        | 0,193        | 0,395                  |
| <b>Zmienne behawioralne</b>      |                                                                          |                |              |                        |
| <i>exp_dec</i> .....             | wolę wydawać pieniądze niż oszczędzać                                    | Likerta        | 2,569        | 1,235                  |
| <b><i>exp_dec_1</i> .....</b>    | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                      | <b>binarny</b> | <b>0,254</b> | <b>0,437</b>           |
| <i>exp_dec_2</i> .....           | nie zgadzam się                                                          | binarny        | 0,210        | 0,408                  |
| <i>exp_dec_3</i> .....           | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                     | binarny        | 0,343        | 0,476                  |
| <i>exp_dec_4</i> .....           | zgadzam się                                                              | binarny        | 0,099        | 0,300                  |
| <i>exp_dec_5</i> .....           | zdecydowanie się zgadzam                                                 | binarny        | 0,094        | 0,293                  |
| <i>cons_dec</i> .....            | bieżące dochody w znacznym stopniu wpływają na moje decyzje konsumpcyjne | Likerta        | 2,442        | 1,217                  |
| <b><i>cons_dec_1</i> .....</b>   | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                      | <b>binarny</b> | <b>0,287</b> | <b>0,454</b>           |
| <i>cons_dec_2</i> .....          | nie zgadzam się                                                          | binarny        | 0,243        | 0,430                  |
| <i>cons_dec_3</i> .....          | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                     | binarny        | 0,276        | 0,448                  |
| <i>cons_dec_4</i> .....          | zgadzam się                                                              | binarny        | 0,127        | 0,334                  |
| <i>cons_dec_5</i> .....          | zdecydowanie się zgadzam                                                 | binarny        | 0,066        | 0,250                  |
| <i>wealth_dec</i> .....          | posiadany majątek w znacznym stopniu wpływa na moje decyzje konsumpcyjne | Likerta        | 2,624        | 1,117                  |
| <b><i>wealth_dec_1</i> .....</b> | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                      | <b>binarny</b> | <b>0,199</b> | <b>0,400</b>           |
| <i>wealth_dec_2</i> .....        | nie zgadzam się                                                          | binarny        | 0,216        | 0,412                  |
| <i>wealth_dec_3</i> .....        | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                     | binarny        | 0,414        | 0,494                  |
| <i>wealth_dec_4</i> .....        | zgadzam się                                                              | binarny        | 0,105        | 0,307                  |
| <i>wealth_dec_5</i> .....        | zdecydowanie się zgadzam                                                 | binarny        | 0,066        | 0,250                  |
| <i>exp_contr</i> .....           | regularnie kontroluję swoje wydatki bieżące                              | Likerta        | 4,028        | 1,072                  |
| <b><i>exp_contr_1</i> .....</b>  | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                      | <b>binarny</b> | <b>0,028</b> | <b>0,164</b>           |
| <i>exp_contr_2</i> .....         | nie zgadzam się                                                          | binarny        | 0,066        | 0,250                  |
| <i>exp_contr_3</i> .....         | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                     | binarny        | 0,193        | 0,396                  |
| <i>exp_contr_4</i> .....         | zgadzam się                                                              | binarny        | 0,276        | 0,448                  |
| <i>exp_contr_5</i> .....         | zdecydowanie się zgadzam                                                 | binarny        | 0,437        | 0,497                  |

**Tabl. 1.** Charakterystyka zmiennych wykorzystanych do budowy modelu logitowego (cd.)

| Symbol zmiennej                    | Opis zmiennej                                                                                                                        | Typ pomiaru    | Średnia      | Odchylenie standardowe |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
| <b>Zmienne behawioralne (dok.)</b> |                                                                                                                                      |                |              |                        |
| <i>exp_sat</i> .....               | preferuję przeznaczanie dochodów na przyjemności niż na oszczędności, ponieważ wydawanie pieniędzy poprawia moje zadowolenie z życia | Likerta        | 2,492        | 1,172                  |
| <b><i>exp_sat_1</i> .....</b>      | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                                                                                  | <b>binarny</b> | <b>0,254</b> | <b>0,437</b>           |
| <i>exp_sat_2</i> .....             | nie zgadzam się                                                                                                                      | binarny        | 0,227        | 0,420                  |
| <i>exp_sat_3</i> .....             | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                                                                                 | binarny        | 0,370        | 0,484                  |
| <i>exp_sat_4</i> .....             | zgadzam się                                                                                                                          | binarny        | 0,072        | 0,259                  |
| <i>exp_sat_5</i> .....             | zdecydowanie się zgadzam                                                                                                             | binarny        | 0,077        | 0,268                  |
| <b>Zmienne ekonomiczne</b>         |                                                                                                                                      |                |              |                        |
| <i>wage_sat</i> .....              | jestem zadowolony z wynagrodzenia otrzymywanego za pracę, biorąc pod uwagę moje kwalifikacje, doświadczenie i zaangażowanie          | Likerta        | 2,696        | 1,243                  |
| <b><i>wage_sat_1</i> .....</b>     | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                                                                                  | <b>binarny</b> | <b>0,249</b> | <b>0,433</b>           |
| <i>wage_sat_2</i> .....            | nie zgadzam się                                                                                                                      | binarny        | 0,138        | 0,346                  |
| <i>wage_sat_3</i> .....            | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                                                                                 | binarny        | 0,365        | 0,483                  |
| <i>wage_sat_4</i> .....            | zgadzam się                                                                                                                          | binarny        | 0,166        | 0,373                  |
| <i>wage_sat_5</i> .....            | zdecydowanie się zgadzam                                                                                                             | binarny        | 0,083        | 0,277                  |
| <i>savings_time</i> .....          | na jaki okres twoje aktualne oszczędności wystarczą ci na życie bez zmiany poziomu życia                                             | porządkowy     | .            | .                      |
| <b><i>savings_time_1</i> ....</b>  | <b>do 1 miesiąca</b>                                                                                                                 | <b>binarny</b> | <b>0,160</b> | <b>0,368</b>           |
| <i>savings_time_2</i> ....         | do 2 miesięcy                                                                                                                        | binarny        | 0,160        | 0,368                  |
| <i>savings_time_6</i> ....         | do 6 miesięcy                                                                                                                        | binarny        | 0,177        | 0,383                  |
| <i>savings_time_12</i> ...         | do 12 miesięcy                                                                                                                       | binarny        | 0,204        | 0,404                  |
| <i>savings_time_24</i> ...         | powyżej 12 miesięcy                                                                                                                  | binarny        | 0,298        | 0,459                  |
| <i>cons_sat</i> .....              | jestem zadowolony z poziomu mojej bieżącej konsumpcji                                                                                | Likerta        | 3,265        | 1,004                  |
| <b><i>cons_sat_1</i> .....</b>     | <b>zdecydowanie się nie zgadzam</b>                                                                                                  | <b>binarny</b> | <b>0,066</b> | <b>0,250</b>           |
| <i>cons_sat_2</i> .....            | nie zgadzam się                                                                                                                      | binarny        | 0,088        | 0,285                  |
| <i>cons_sat_3</i> .....            | ani się nie zgadzam, ani się zgadzam                                                                                                 | binarny        | 0,475        | 0,501                  |
| <i>cons_sat_4</i> .....            | zgadzam się                                                                                                                          | binarny        | 0,254        | 0,437                  |
| <i>cons_sat_5</i> .....            | zdecydowanie się zgadzam                                                                                                             | binarny        | 0,116        | 0,321                  |
| <i>inc_source</i> .....            | źródła dochodów                                                                                                                      | nominalny      | .            | .                      |
| <b><i>inc_source_a</i> .....</b>   | <b>brak dochodów bieżących</b>                                                                                                       | <b>binarny</b> | <b>0,061</b> | <b>0,240</b>           |
| <i>inc_source_b</i> .....          | z wykonywanej pracy                                                                                                                  | binarny        | 0,680        | 0,468                  |
| <i>inc_source_c</i> .....          | przychód z posiadanego kapitału                                                                                                      | binarny        | 0,039        | 0,193                  |
| <i>inc_source_d</i> .....          | dochody z różnych źródeł pomocy społecznej państwa                                                                                   | binarny        | 0,227        | 0,420                  |
| <i>inc_source_e</i> .....          | wsparcie od rodziców                                                                                                                 | binarny        | 0,033        | 0,180                  |
| <i>inc_source_f</i> .....          | inne źródła dochodu                                                                                                                  | binarny        | 0,055        | 0,229                  |
| <i>net_inc_pc</i> .....            | przybliżony miesięczny dochód netto (ze wszystkich źródeł łącznie) do dyspozycji na osobę w gospodarstwie domowym                    | porządkowy     | .            | .                      |
| <b><i>net_inc_pc_1000</i></b>      | <b>poniżej 1000 zł</b>                                                                                                               | <b>binarny</b> | <b>0,083</b> | <b>0,277</b>           |
| <i>net_inc_pc_2000</i>             | pomiędzy 1000 a 2000 zł                                                                                                              | binarny        | 0,365        | 0,483                  |
| <i>net_inc_pc_3000</i>             | pomiędzy 2000 a 3000 zł                                                                                                              | binarny        | 0,265        | 0,443                  |
| <i>net_inc_pc_4000</i>             | pomiędzy 3000 a 4000 zł                                                                                                              | binarny        | 0,155        | 0,363                  |
| <i>net_inc_pc_5000</i>             | powyżej 4000 zł                                                                                                                      | binarny        | 0,133        | 0,340                  |

**Tabl. 1.** Charakterystyka zmiennych wykorzystanych do budowy modelu logitowego (dok.)

| Symbol zmiennej                        | Opis zmiennej                                                                 | Typ pomiaru    | Średnia      | Odchylenie standardowe |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
| <b>Zmienne ekonomiczne (dok.)</b>      |                                                                               |                |              |                        |
| <i>net_inc</i> .....                   | przybliżony miesięczny dochód netto (ze wszystkich źródeł łącznie)            | porządkowy     | .            | .                      |
| <b><i>net_inc_0</i> .....</b>          | <b>brak</b>                                                                   | <b>binarny</b> | <b>0,011</b> | <b>0,105</b>           |
| <i>net_inc_1000</i> .....              | poniżej 1000 zł                                                               | binarny        | 0,088        | 0,285                  |
| <i>net_inc_2000</i> .....              | między 1000 a 2000 zł                                                         | binarny        | 0,210        | 0,408                  |
| <i>net_inc_3000</i> .....              | między 2000 a 3000 zł                                                         | binarny        | 0,304        | 0,461                  |
| <i>net_inc_4000</i> .....              | między 3000 a 4000 zł                                                         | binarny        | 0,221        | 0,416                  |
| <i>net_inc_5000</i> .....              | powyżej 4000 zł                                                               | binarny        | 0,166        | 0,373                  |
| <b>Zmienne edukacyjne</b>              |                                                                               |                |              |                        |
| <i>edu</i> .....                       | wykształcenie                                                                 | porządkowy     | .            | .                      |
| <b><i>edu_p</i> .....</b>              | <b>podstawowe i gimnazjalne</b>                                               | <b>binarny</b> | <b>0,083</b> | <b>0,277</b>           |
| <i>edu_v</i> .....                     | zawodowe                                                                      | binarny        | 0,376        | 0,486                  |
| <i>edu_s</i> .....                     | średnie                                                                       | binarny        | 0,337        | 0,474                  |
| <i>edu_h</i> .....                     | wyższe                                                                        | binarny        | 0,204        | 0,404                  |
| <b>Zmienne społeczno-demograficzne</b> |                                                                               |                |              |                        |
| <i>act</i> .....                       | forma aktualnej aktywności zawodowej                                          | nominalny      | .            | .                      |
| <i>act_ab</i> .....                    | praca na etat                                                                 | binarny        | 0,586        | 0,494                  |
| <i>act_cd</i> .....                    | praca w ramach umowy cywilnoprawnej                                           | binarny        | 0,066        | 0,250                  |
| <i>act_e</i> .....                     | samozaatrudnienie                                                             | binarny        | 0,083        | 0,277                  |
| <b><i>act_f</i> .....</b>              | <b>inne</b>                                                                   | <b>binarny</b> | <b>0,265</b> | <b>0,441</b>           |
| <i>household_no</i> .....              | wielkość gospodarstwa domowego                                                | porządkowy     | .            | .                      |
| <i>household_no_1</i> ....             | jednoosobowe                                                                  | binarny        | 0,265        | 0,443                  |
| <b><i>household_no_2</i> .....</b>     | <b>wielooosobowe</b>                                                          | <b>binarny</b> | <b>0,735</b> | <b>0,443</b>           |
| <i>sex</i> .....                       | pleć (kobieta = 1)                                                            | nominalny      | 0,503        | 0,501                  |
| <i>age</i> .....                       | wiek                                                                          | ilorazowy      | 54,7         | 3,157                  |
| <i>region</i> .....                    | region                                                                        | nominalny      | .            | .                      |
| <b><i>region_c</i> .....</b>           | <b>centralny (województwa: łódzkie i mazowieckie)</b>                         | <b>binarny</b> | <b>0,160</b> | <b>0,368</b>           |
| <i>region_e</i> .....                  | wschodni (województwa: lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie i podlaskie)   | binarny        | 0,238        | 0,427                  |
| <i>region_s</i> .....                  | południowy (województwa: małopolskie i śląskie)                               | binarny        | 0,227        | 0,420                  |
| <i>region_n</i> .....                  | północny (województwa: kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie i pomorskie)   | binarny        | 0,099        | 0,300                  |
| <i>region_nw</i> .....                 | północno-zachodni (województwa: wielkopolskie, zachodniopomorskie i lubuskie) | binarny        | 0,182        | 0,387                  |
| <i>region_sw</i> .....                 | południowo-zachodni (województwa: dolnośląskie i opolskie)                    | binarny        | 0,094        | 0,293                  |
| <i>area</i> .....                      | obszar                                                                        | porządkowy     | .            | .                      |
| <b><i>area_village</i> .....</b>       | <b>gmina wiejska</b>                                                          | <b>binarny</b> | <b>0,387</b> | <b>0,488</b>           |
| <i>area_city_20</i> .....              | miasto do 20 000 mieszkańców                                                  | binarny        | 0,133        | 0,339                  |
| <i>area_city_50</i> .....              | miasto 20 000–49 999 mieszkańców                                              | binarny        | 0,149        | 0,357                  |
| <i>area_city_100</i> .....             | miasto 50 000–99 999 mieszkańców                                              | binarny        | 0,055        | 0,229                  |
| <i>area_city_500</i> .....             | miasto 100 000–499 999 mieszkańców                                            | binarny        | 0,171        | 0,377                  |
| <i>area_city_2000</i> .....            | miasto powyżej 500 000 mieszkańców                                            | binarny        | 0,105        | 0,307                  |

Uwaga. Zmienna zależna – jestem zadowolony ze swojej pracy. Bazowe zmienne niezależne oznaczono pogrubieniem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Badani byli pracownicy w wieku 50–60 lat. Ich średni wiek wynosił 54,7 roku z odchyleniem standardowym 3,16 roku. W strukturze badanej próby kobiety stanowiły 50,3%. Dominującym poziomem wykształcenia było zawodowe (37,6%), a na drugim miejscu – średnie (33,7%). Badani najczęściej mieszkali w gospodarstwach wieloosobowych (73,5%), 61,3% w miastach, a 38,7% – na wsi. Prawie 60% badanych było zatrudnionych na umowę o pracę. Ponad 30% respondentów osiągało dochód netto pomiędzy 2000 a 3000 zł.

Średnia ocena satysfakcji z pracy wyniosła 3,265. Najczęściej na pytanie o zadowolenie z pracy badani wskazywali ocenę neutralną (ani się nie zgadzam, ani się zgadzam) – 40,3% wskazań. Ocen na poziomie wyższym (zgadzam się) było 19,9%. Nie wiele mniej udzielono odpowiedzi na poziomie najwyższym (zdecydowanie się zgadzam) – 19,3%. Ocen wyrażających niezadowolenie z pracy było łącznie ok. 20%.

Zmienna zależna w oszacowanym modelu logitowym wynika wprost z odpowiedzi na pytanie o zadowolenie z pracy na pięciostopniowej skali Likerta i przyjęła postać:

$$job\_sat = \begin{cases} 1 & \text{zdecydowanie się nie zgadzam} \\ 2 & \text{nie zgadzam się} \\ 3 & \text{ani się nie zgadzam, ani się zgadzam} \\ 4 & \text{zgadzam się} \\ 5 & \text{zdecydowanie się zgadzam.} \end{cases} \quad (1)$$

Wielomianowy model logitowy opisuje prawdopodobieństwo przyjęcia przez obserwowalną zmienną  $y$  określonej wartości  $j$ , przy czym liczba tych wartości musi wynosić przynajmniej 3. Prawdopodobieństwo to wyraża się wzorem (Amemiya, 1985):

$$p_{ij} = P(y_i = j) = \frac{e^{K_j - x_i' \beta}}{1 + e^{K_j - x_i' \beta}} - \frac{e^{K_{j-1} - x_i' \beta}}{1 + e^{K_{j-1} - x_i' \beta}}, \quad (2)$$

gdzie:

$i$  – numer obserwacji,

$p_{ij}$  – prawdopodobieństwo przyjęcia przez zmienną  $y$  w  $i$ -tej obserwacji wartości równej  $j$ ,

$x_i' = (x_{1i}, x_{2i}, \dots, x_{ki})$  – wektor wartości zmiennych objaśniających dla  $i$ -tej obserwacji,

$\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k)$  – wektor parametrów,

$k$  – liczba zmiennych objaśniających w modelu,

$K_{j-1}, K_j$  – progi przejścia między stanami zmiennej  $y$ , konstruowane według formuły

$$y_i = j \Leftrightarrow K_{j-1} < y_i^* \leq K_j, \text{ dla } j = 1, 2, \dots, J, \quad (3)$$

$$K_0 = -\infty; K_J = \infty, \quad (4)$$

$$y_i^* = \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_k x_{ki} + u_i, \quad (5)$$

gdzie:

$y_i^*$  – zmienna nieobserwowalna,

$u_i$  – składnik losowy.

Wielomianowy model logitowy szacowany jest metodą największej wiarygodności poprzez maksymalizację ze względu na  $\beta, K_1, K_2, \dots, K_{J-1}$  funkcji wiarygodności danej wzorem (Chow, 1995):

$$L(y|x; \beta, K_1, K_2, \dots, K_{J-1}) = \prod_{i=1}^n \prod_{j=1}^J \left[ \frac{e^{K_j - x_i \beta}}{1 + e^{K_j - x_i \beta}} - \frac{e^{K_{j-1} - x_i \beta}}{1 + e^{K_{j-1} - x_i \beta}} \right]^{d_{ij}}, \quad (6)$$

gdzie  $d_{ij} = \begin{cases} 1 & \text{gdy } y_i = j \\ 0 & \text{w przeciwnym przypadku.} \end{cases}$

W celu weryfikacji łącznej istotności zmiennych objaśniających modelu stosuje się test ilorazu wiarygodności. Zgodnie z hipotezą zerową w tym teście model uwzględniający tylko progi  $K_1, K_2, \dots, K_{J-1}$  jest równie dobry jak model oszacowany. Natomiast statystyka testowa ma rozkład  $\chi^2(k)$  i przyjmuje postać (Greene, 1993):

$$LR = 2(\ln L_p - \ln L_{ww}), \quad (7)$$

gdzie:

$L_p$  – wartość funkcji wiarygodności dla testowanego modelu,

$L_{ww}$  – wartość funkcji wiarygodności dla modelu zawierającego tylko progi  $K_1, K_2, \dots, K_{J-1}$ .

Ocenę zdolności predykcyjnych wielomianowego modelu logitowego można przeprowadzić za pomocą zliczeniowego współczynnika  $R^2$ , który wyraża się wzorem:

$$\text{zliczeniowy } R^2 = \frac{\sum_{j=1}^J n_{jj}}{n} 100\%, \quad (8)$$

gdzie  $n_{jj}$  jest liczbą zgodnych prognoz uzyskanych na podstawie modelu i wartości empirycznych zmiennej  $y$ .

Można również wykorzystać skorygowany zliczeniowy współczynnik  $R^2$ , wyrażony formułą:

$$\text{skorygowany zliczeniowy } R^2 = \frac{\sum_{j=1}^J n_{jj} - \max_l \sum_{j=1}^J n_{lj}}{n - \max_l \sum_{j=1}^J n_{lj}} 100\%. \quad (9)$$

gdzie  $l$  oznacza wariant zmiennej  $y$ .

Interpretacji modelu logitowego dokonuje się z reguły z wykorzystaniem ilorazów szans, które są definiowane za pomocą wzoru (Gruszczynski, 2010):

$$\frac{\Delta_m Odds(y_i > j)}{Odds(y_i > j)} = e^{\beta_m}, \quad (10)$$

gdzie:

$Odds(y_i > j)$  – szansa przekroczenia przez zmienną  $y_i$  wartości  $j$  przy zmienionej o jednostkę wartości  $x_{im}$ ,

$\Delta_m Odds(y_i > j)$  – szansa przekroczenia przez zmienną  $y_i$  wartości  $j$  przy niezmięnionej o jednostkę wartości  $x_{im}$ .

Ilorazy szans wyrażają procentowy wpływ *ceteris paribus* jednostkowej zmiany wartości zmiennej objaśniającej na szansę przekroczenia przez zmienną zależną kolejnych wartości.

### 3. Wyniki badania

Na podstawie zebranych danych oszacowano wielomianowy model logitowy dla kategorii uporządkowanych. Graniczną wartość poziomu istotności w teście istotności parametrów przyjęto na poziomie 10%. Wyniki estymacji zawiera tabl. 2.

**Tabl. 2.** Wyniki estymacji wielomianowego modelu logitowego

| Zmienne                      | Współczynnik | Błąd standardowy | Statystyka z | Wartość p | Iloraz szans |
|------------------------------|--------------|------------------|--------------|-----------|--------------|
| <b>Czynniki behawioralne</b> |              |                  |              |           |              |
| <i>exp_dec_3</i> .....       | -0,629       | 0,366            | -1,720       | 0,086     | 0,533        |
| <i>cons_dec_2</i> .....      | -0,908       | 0,451            | -2,016       | 0,044     | 0,403        |
| <i>cons_dec_3</i> .....      | -1,267       | 0,477            | -2,654       | 0,008     | 0,282        |
| <i>wealth_dec_5</i> .....    | 1,614        | 0,967            | 1,668        | 0,095     | 5,022        |
| <i>exp_contr_3</i> .....     | 1,605        | 0,700            | 2,292        | 0,022     | 4,976        |
| <i>exp_contr_4</i> .....     | 1,900        | 0,672            | 2,828        | 0,005     | 6,687        |
| <i>exp_contr_5</i> .....     | 2,238        | 0,716            | 3,127        | 0,002     | 9,376        |
| <i>exp_sat_2</i> .....       | 1,775        | 0,569            | 3,121        | 0,002     | 5,901        |
| <i>exp_sat_3</i> .....       | 1,597        | 0,482            | 3,315        | 0,001     | 4,936        |
| <i>exp_sat_4</i> .....       | 2,045        | 0,736            | 2,778        | 0,005     | 7,729        |
| <i>exp_sat_5</i> .....       | 2,890        | 1,117            | 2,588        | 0,010     | 17,994       |
| <b>Czynniki ekonomiczne</b>  |              |                  |              |           |              |
| <i>wage_sat_3</i> .....      | 1,172        | 0,421            | 2,783        | 0,005     | 3,230        |
| <i>wage_sat_4</i> .....      | 3,168        | 0,569            | 5,564        | 0,000     | 23,766       |
| <i>wage_sat_5</i> .....      | 5,982        | 1,121            | 5,337        | 0,000     | 396,255      |
| <i>savings_time_12</i> ..... | -0,918       | 0,439            | -2,092       | 0,036     | 0,399        |
| <i>cons_sat_2</i> .....      | 5,337        | 1,085            | 4,918        | 0,000     | 207,849      |
| <i>cons_sat_3</i> .....      | 5,282        | 1,014            | 5,210        | 0,000     | 196,728      |
| <i>cons_sat_4</i> .....      | 5,048        | 1,042            | 4,845        | 0,000     | 155,774      |
| <i>cons_sat_5</i> .....      | 6,664        | 1,252            | 5,321        | 0,000     | 783,921      |
| <i>inc_source_d</i> .....    | 1,136        | 0,488            | 2,326        | 0,020     | 3,115        |
| <i>inc_source_e</i> .....    | 2,601        | 0,944            | 2,754        | 0,006     | 13,471       |
| <i>net_inc_pc_1000</i> ..... | -2,047       | 0,684            | -2,993       | 0,003     | 0,129        |
| <i>net_inc_4000</i> .....    | -0,919       | 0,450            | -2,043       | 0,041     | 0,399        |

**Tabl. 2.** Wyniki estymacji wielomianowego modelu logitowego (dok.)

| Zmienne                                 | Współczynnik | Błąd standardowy | Statystyka z | Wartość p | Iloraz szans |
|-----------------------------------------|--------------|------------------|--------------|-----------|--------------|
| <b>Czynniki edukacyjne</b>              |              |                  |              |           |              |
| <i>edu_v</i> .....                      | 1,321        | 0,778            | 1,697        | 0,090     | 3,749        |
| <i>edu_s</i> .....                      | 1,385        | 0,774            | 1,789        | 0,074     | 3,993        |
| <i>edu_h</i> .....                      | 2,113        | 0,854            | 2,476        | 0,013     | 8,276        |
| <b>Czynniki społeczno-demograficzne</b> |              |                  |              |           |              |
| <i>act_ab</i> .....                     | 2,245        | 0,518            | 4,332        | 0,000     | 9,438        |
| <i>act_cd</i> .....                     | 1,609        | 0,739            | 2,176        | 0,030     | 4,997        |
| <i>act_e</i> .....                      | 2,637        | 0,753            | 3,501        | 0,000     | 13,976       |
| <i>household_no_1</i> .....             | -1,469       | 0,471            | -3,121       | 0,002     | 0,230        |
| <i>region_sw</i> .....                  | -1,349       | 0,644            | -2,095       | 0,036     | 0,259        |
| <i>area_city_100</i> .....              | -2,034       | 0,763            | -2,665       | 0,008     | 0,131        |
| <i>K<sub>1</sub></i> .....              | 7,114        | 1,549            | 4,593        | 0,000     | .            |
| <i>K<sub>2</sub></i> .....              | 8,329        | 1,582            | 5,266        | 0,000     | .            |
| <i>K<sub>3</sub></i> .....              | 11,944       | 1,737            | 6,876        | 0,000     | .            |
| <i>K<sub>4</sub></i> .....              | 14,009       | 1,809            | 7,746        | 0,000     | .            |

Uwaga.  $LR = 232,808$  ( $p = 0,0000$ ),  $AIC = 408,3$ , zliczeniowy  $R^2 = 63,0\%$ , skorygowany zliczeniowy  $R^2 = 38,0\%$ , pseudo  $R^2 = 36,8\%$ .

Źródło: opracowanie własne.

Oszacowany wielomianowy model logitowy dla kategorii uporządkowanych po eliminacji nieistotnych zmiennych wskazał czynniki statystycznie istotnie wpływające na zmiany satysfakcji z pracy osób w wieku 50–60 lat. Wśród czynników behawioralnych neutralna postawa wobec przeznaczania pieniędzy na przyjemności vs. oszczędzania zmniejsza szanse na podniesienie satysfakcji z pracy o 46,7%.

Brak wpływu bieżących dochodów na decyzje konsumpcyjne zmniejsza szanse na wzrost satysfakcji o 59,7%. Z kolei neutralna postawa respondentów w tym zakresie zmniejsza te szanse o 71,8%. Zdecydowany wpływ posiadanego majątku na decyzje konsumpcyjne zwiększa szanse na wzrost satysfakcji z pracy ponadpięciokrotnie. Neutralna postawa wobec kontroli wydatków zwiększa szanse na podniesienie satysfakcji prawie pięciokrotnie. Osoby zgadzające się ze stwierdzeniem, że regularnie kontrolują wydatki, mają prawie 6,7 razy większą szansę na wzrost satysfakcji z pracy, a jeśli zgadzają się zdecydowanie – prawie 9,4 razy. Ostatnim z czynników behawioralnych jest przedkładanie przeznaczania dochodów na przyjemności nad oszczędzaniem. Wybór oszczędzania dochodów zwiększa szanse na wzrost satysfakcji z pracy ponad 5,9 razy, a neutralna postawa względem kontroli wydatków – prawie pięciokrotnie. Z kolei preferowanie wydawania pieniędzy na przyjemności zwiększa szanse

na podniesienie satysfakcji ponad 7,7 razy, a preferowanie zdecydowane – prawie osiemnastokrotnie.

Czynniki behawioralne wiążą się z zaspokojeniem potrzeby szczęścia i przyjemności. W związku z tym że szczęście osiąga się poprzez konsumpcję (Powdthavee i Stutzer, 2014), w wyniku przeprowadzonej analizy potwierdzono, że im silniejsza preferencja wydawania nad oszczędzaniem, tym większa satysfakcja z pracy.

W grupie czynników ekonomicznych największy wpływ na satysfakcję z pracy osób w wieku 50–60 lat ma zadowolenie z poziomu konsumpcji. Zdecydowanie potwierdzone zadowolenie z poziomu bieżącej konsumpcji zwiększa szanse na wzrost satysfakcji z pracy prawie 784 razy. Mniej kateryczne stwierdzenie, czyli zgoda ze stwierdzeniem, że respondent jest zadowolony z poziomu bieżącej konsumpcji, podnosi szanse na wzrost satysfakcji prawie 156 razy. Neutralna ocena zadowolenia z poziomu konsumpcji zwiększa szanse na raczej wyższą niż niższą satysfakcję prawie 197 razy. Nawet brak zadowolenia z poziomu bieżącej konsumpcji przekłada się na szanse na wzrost satysfakcji z pracy prawie 208 razy. Zdecydowane niezadowolenie było kategorią bazową.

Kolejnym czynnikiem istotnie wpływającym na zadowolenie z pracy jest satysfakcja z osiąganego wynagrodzenia. Zdecydowana zgoda respondenta ze stwierdzeniem „jestem zadowolony z wynagrodzenia otrzymywanego za pracę” wiąże się z ponad 396 razy większymi szansami na podniesienie satysfakcji z pracy. Prawie dwudziestoczekrotny wzrost szans na zwiększenie satysfakcji z pracy powodowany jest przez satysfakcję z wynagrodzenia ocenianą na mniej katerycznym poziomie (po prostu zgoda, a nie zdecydowana zgoda). Neutralna ocena satysfakcji z wynagrodzenia zwiększa szanse na wzrost satysfakcji z pracy ponad 3,2 razy. Negatywne oceny satysfakcji z wynagrodzenia w modelu okazały się statystycznie nieistotne. Uzyskane wyniki wpływu satysfakcji z wynagrodzenia na satysfakcję z pracy są tożsame z wynikami Soi (2015), która stwierdziła, że płaca nieadekwatna w stosunku do wysiłku włożonego w pracę zwiększa szanse na niższą satysfakcję z pracy.

Posiadanie oszczędności wystarczających na życie bez zmiany jego poziomu przez okres do 12 miesięcy zmniejsza szanse na wzrost satysfakcji z pracy o ponad 60%. Czerpanie źródeł dochodów z pomocy społecznej i wsparcie od rodziców zwiększa szanse na wzrost satysfakcji z pracy odpowiednio: ponadtrzykrotnie oraz prawie 13,5 razy.

Dochody do dyspozycji na osobę w gospodarstwie domowym mniejsze niż 1000 zł netto zmniejszają szanse na wzrost satysfakcji z pracy o ponad 87%. Z kolei posiadanie przez respondenta dochodu netto na poziomie 3000–4000 zł zmniejsza szanse na wzrost satysfakcji z pracy o ponad 60%. To wyniki przeciwne w stosunku do uzyskanych przez Sandu i Jabę (2022), które wskazywały, że poziom dochodu nie wywiera istotnego wpływu na satysfakcję z pracy.

Otrzymane wyniki znajdują potwierdzenie w rezultatach badań m.in. Ehrenberga i Smitha (2009) oraz Jayarantego (1993), którzy dowiedli, że czynniki ekonomiczne najsilniej wpływają na satysfakcję z pracy.

Wykształcenie zawodowe zwiększa szanse na wzrost satysfakcji z pracy prawie 3,7 razy, średnie – prawie czterokrotnie, a wyższe – prawie 8,3 razy. Poziom wykształcenia jest zatem istotnym czynnikiem kształtującym satysfakcję z pracy. Podobne wnioski z badań można znaleźć w pracy Pity i Torregrosy (2021). W przypadku Polski Soja (2015) stwierdziła brak istotnej zależności między wykształceniem a satysfakcją z pracy.

Zatrudnienie na umowę o pracę zwiększa szanse na podniesienie satysfakcji z pracy ponad 9,4 razy, a praca na podstawie umowy cywilnoprawnej – prawie pięciokrotnie. Samozatrudnienie wywiera najwyższy wpływ na wzrost satysfakcji z pracy – zwiększa na to szanse prawie 14 razy.

Prowadzenie jednoosobowego gospodarstwa domowego zmniejsza szanse na wzrost satysfakcji z pracy o 77%. Analogiczną zależność zauważa Soja (2015): wskazuje, że zamieszkiwanie bez małżonka zmniejsza szanse na wzrost satysfakcji z pracy.

Z badania wynika ponadto, że respondenci mieszkający w województwach dolnośląskim i opolskim oraz w dużych miastach (50 000–99 999 mieszkańców) mają mniejsze szanse na podniesienie satysfakcji z pracy odpowiednio o ponad 74% i prawie 87%.

#### 4. Podsumowanie

W artykule przedstawiono wyniki badania czynników wpływających na satysfakcję z pracy wśród pracujących w wieku 50–60 lat. Jako narzędzie badawcze zastosowano wielomianowy model logitowy dla kategorii uporządkowanych, którego parametry strukturalne oszacowano metodą największej wiarygodności. Zmienną objaśnianą w modelu była ocena satysfakcji z pracy mierzona na pięciostopniowej skali Likerta, a zmiennymi objaśniającymi były cechy połączone w grupy czynników o charakterze behawioralnym, ekonomicznym, edukacyjnym oraz społeczno-demograficznym. Zmienne te w większości przekodowano na formę binarną. Zaprezentowany model zawierał tylko istotne statystycznie zmienne objaśniające. Wśród czynników behawioralnych najsilniejszy wpływ na kształtowanie satysfakcji z pracy starszych pracowników wywarły preferencja przeznaczania dochodów na przyjemności i kontrola wydatków. Czynnikiem ekonomicznym najsilniej oddziałującymi na satysfakcję z pracy okazały się satysfakcja z poziomu bieżącej konsumpcji oraz satysfakcja z osiąganego wynagrodzenia. Pozytywny wpływ na satysfakcję z pracy starszych pracowników wywierał również poziom wykształcenia – im wyższy, tym silniejszy. Spośród czynników społeczno-demograficznych najbardziej zwiększały satysfakcję z pracy aktywność

zawodowa w formie zatrudnienia na umowę o pracę, samozatrudnienia i pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Praktyczne implikacje wynikające z przeprowadzonego badania są ważne przede wszystkim dla pracodawców oraz decydentów w sprawach życia społecznego i gospodarczego, w szczególności w sferze zatrudnienia oraz zabezpieczenia społecznego. Z punktu widzenia pracodawców badanie satysfakcji z pracy pracowników będących w okresie przedemerytalnym ułatwia podejmowanie działań na szczeblu organizacji ukierunkowanych na możliwie długie zatrzymanie doświadczonego pracownika w miejscu pracy. Znajomość czynników wpływających na zadowolenie z pracy pozwoli na wzmocnienie tych aktywności, które zwiększają satysfakcję. Decydenci w zakresie życia społecznego i gospodarczego, a zwłaszcza zabezpieczenia społecznego, również są zainteresowani możliwie długą aktywnością zawodową pracowników. Osoby, które pracują po nabyciu praw emerytalnych i nie pobierają emerytury, nie stanowią obciążenia dla systemu emerytalnego. Projektowane przez decydentów odpowiednie programy bądź działania ukierunkowane na tworzenie miejsc pracy przyjaznych pracownikom w wieku przedemerytalnym i emerytalnym mogą wpłynąć na zwiększenie ich zadowolenia z pracy i odsunięcie w czasie decyzji o przejściu na emeryturę.

Omówione badanie nie jest wolne od pewnych ograniczeń. Po pierwsze zaprezentowany zestaw czynników wzmacniania satysfakcji z pracy nie jest wyczerpujący. Zbudowanie pełnego katalogu czynników wpływających na satysfakcję z pracy jest niemożliwe. Istnieje bardzo wiele grup czynników (np. związanych ze stanowiskiem pracy, warunkami pracy, relacjami z przełożonym i współpracownikami, rozwojem zawodowym, dopasowaniem kompetencyjnym itd.), które stanowią pole do dalszych badań problematyki satysfakcji z pracy wśród starszych pracowników. Po drugie liczebność badanej próby pracowników (181 osób) jest relatywnie niska, choć pozwala na zbudowanie modeli. Trzecie ograniczenie jest związane z wykorzystaniem modelowania ekonometrycznego. Przy bardzo dużej liczbie możliwych zmiennych objaśniających liczba możliwych specyfikacji modelu jest również bardzo duża, co oznacza, że na potrzeby analizy należy zdefiniować konkretny zestaw cech albo określić i zastosować strategię doboru zmiennych. Po czwarte przy rozpatrywaniu cech o wielu kategoriach konieczne jest wskazanie zmiennych bazowych, które stanowią punkty odniesienia do interpretacji wyników dla pozostałych kategorii, a wnioski zależą od przyjętego poziomu bazowego.

## Bibliografia

- Amemiya, T. (1985). *Advanced Econometrics*. Harvard University Press.
- Aristovnik, A., Jaklič, K. (2013). Job Satisfaction of Older Workers as a Factor of Promoting Labour Market Participation in the EU: The Case of Slovenia. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 20(2), 123–148. <http://dx.doi.org/10.3935/rsp.v20i2.1126>.

- Axelrad, H., Mcnamara, T. K. (2018). Gates to retirement and gender differences: Macroeconomic conditions, job satisfaction, and age. *Journal of Women & Aging*, 30(6), 503–519. <https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1358978>.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206–225. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1736>.
- Bellmann, L., Hübler, O., Leber, U. (2018). Works council and training effects on satisfaction. *Applied Economics Letters*, 26(14), 1177–1181. <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1540842>.
- Bin Shmailan, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.15739/IBME.16.001>.
- von Bonsdorff, M. E. (2009). *Intentions of Early Retirement and Continuing to Work among Middle-aged and Older Employees*. University of Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/21764/9789513936730.pdf?sequence>.
- Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M., Blázquez-Fernández, C. (2018). *Well-being and intended early retirement among older European workers: does job satisfaction matter? A 6-Wave follow-up* (MPRA Paper No 89077). [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/89077/1/MPRA\\_paper\\_89077.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/89077/1/MPRA_paper_89077.pdf).
- Cavanagh, T. M., Kraiger, K., Henry, K. L. (2020). Age-Related Changes on the Effects of Job Characteristics on Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 91(1), 60–84. <https://doi.org/10.1177/0091415019837996>.
- Chileshe, N., Haupt, T. C. (2010). The effect of age on the job satisfaction of construction workers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 8(1), 107–118. <https://doi.org/10.1108/17260531011034682>.
- Chow, G. C. (1995). *Ekonometria*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Clark, A. E. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*, (215), 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.215>.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E. F. (red.). (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How it Affects Their Performance*. Lexington Books.
- DeVaney, S. A., Chen, Z. S. (2003). *Job Satisfaction of Recent Graduates in Financial Services*. U.S. Bureau of Labour Statistics. Compensation and Working Conditions. <https://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/job-satisfaction-of-recent-graduates-in-financial-services.pdf>.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2009). *Modern labor economics: theory and public policy* (wyd. 11). Prentice Hall.
- Greene, W. H. (1993). *Econometric Analysis* (wyd. 15). Pearson Education. [https://www.ctanujit.org/uploads/2/5/3/9/25393293/\\_econometric\\_analysis\\_by\\_greene.pdf](https://www.ctanujit.org/uploads/2/5/3/9/25393293/_econometric_analysis_by_greene.pdf).
- Gruszczynski, M. (red.). (2010). *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*. Wolters Kluwer Polska.
- Hulin, C. L., Judge, T. A. (2003). Job Attitudes. W: W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (red.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (t. 12; s. 255–276). John Wiley & Sons.
- Jayarante, S. (1993). The antecedents, consequences, and correlates of job satisfaction. W: R. T. Golembiewski (red.), *Handbook of Organizational Behaviour* (s. 111–141). Marcel Dekker.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>.
- Kosloski, K., Ekerdt, D., DeViney, S. (2001). The role of job-related rewards in retirement planning. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(3), 160–169. <https://doi.org/10.1093/geronb/56.3.P160>.
- Lipczyńska, A. (2015). Starzenie się społeczeństwa – przyczyny i skutki. *Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne*, (2), 277–283.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. W: M. D. Dunnette (red.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297–1349). Rand McNally.
- Marshall, V. W. (2001). *Challenges facing older workers in developed nations* [prezentacja]. Konferencja „Into the Millennium of the Older Adult: Releasing Potentials and Erasing Prejudices”, Singapur, 12–14 stycznia 2001 r.
- Perek-Białas, J., Urbaniak, A., Krygowska-Nowak, N., Varlamova, M. (2023). Older workers’ and employers’ perspective on extending working life: The case of Poland. *Innovation in Aging*, 7(S1), 545. <https://doi.org/10.1093/geroni/igad104.1790>.
- Pikuła, N. G. (2017). Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych. *Labor et Educatio*, 4, 201–217. <https://doi.org/10.4467/25439561LE.16.012.6750>.
- Pita, C., Torregrosa, R. J. (2021). *Education and Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21579.72481>.
- Powdthavee, N., Stutzer, A. (2014). Economic Approaches to Understanding Change in Happiness. W: K. M. Sheldon, R. E. Lucas (red.), *Stability of Happiness. Theories and Evidence on Whether Happiness Can Change* (s. 219–244). Academic Press. <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12268>.
- Rajkumari. (2017). A Compare of Job Satisfaction and Teacher Effectiveness of Secondary School between Male and Female Teacher. *Remarking An Analisation*, 2(3), 12–17.
- Rakowska, A., de Juana-Espinosa, S., Mendryk, I. (2020). Well-being and job satisfaction of employees aged 50+, perceived organizational support for development and innovation. *Argumenta Oeconomica*, (1), 143–172. <https://doi.org/10.15611/aoe.2020.1.07>.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., Notenbomer, A., Groothoff, J. W. (2008). Job satisfaction and sickness absence: a questionnaire survey. *Occupational Medicine*, 58(8), 567–571. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqn113>.
- Sabyasachi, C. A., Asif, M., Maksudul, H. R., Onamika, R. S. (2019). Job satisfaction and organizational culture of employees in mymensingh city. *Asian Journal of Sustainable Business Research*, 1(2), 78–85. [https://aiipub.com/wp-content/uploads/2019/12/AJSBR-191016-031115\\_fp.pdf](https://aiipub.com/wp-content/uploads/2019/12/AJSBR-191016-031115_fp.pdf).
- Salvage, A. V., Zeilig, H., Tinker, A., Askham, J. (2005). *Facts and misunderstandings about pension and retirement ages*. King’s College London.
- Sandu, C. B., Jaba, E. (2022). The relationship between job satisfaction and job characteristics of older workers in European organizations. A perspective on gender differences. W: A.-M. Bercu, I. Bilan, C. M. Apostoaie (red.), *European administrative area – integration and resilience dynamics. Proceedings of the International Conference EU-PAIR 2022* (s. 391–406). [https://eu-pair.uaic.ro/wp-content/uploads/2022/11/volum\\_EUPAIR\\_2022.pdf](https://eu-pair.uaic.ro/wp-content/uploads/2022/11/volum_EUPAIR_2022.pdf).

- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, M. (2014). Job quality and employment of older people in Europe. *Labour*, 28(2), 141–162. <https://doi.org/10.1111/labr.12028>.
- Soja, E. (2015). Uwarunkowania satysfakcji zawodowej starszych pracowników w Polsce. *Studia Demograficzne*, (2), 3–24. <https://doi.org/10.33119/SD.2015.2.1>.
- Szulc-Obłóza, A., Osińska, M., Śliwicki, D., Szczepaniak, M. (2023). Young adults' job satisfaction in Poland and the Czech Republic: a comparative analysis. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 22(2), 345–367. <https://doi.org/10.12775/EiP.2023.020>.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G. W., Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102–124. <https://doi.org/10.1080/13594320902793691>.
- Visser, M., Lössbroek, J., van der Lippe, T. (2020). The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 303–321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>.
- Zacher, H., Rudolph, C. W. (2017). Change in job satisfaction negatively predicts change in retirement intentions. *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 284–297. <https://doi.org/10.1093/workar/wax009>.
- Zheng, H., Vatsa, P., Ma, W., Zhou, X. (2023). Working hours and job satisfaction in China: A threshold analysis. *China Economic Review*, 77, 101902.