

**Grażyna Bartkowiak**

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

**Agnieszka Krugielka**

Politechnika Poznańska

## **REPRESENTATIVES OF Y GENERATION: STUDENTS AND ACADEMIC STAFF ATTITUDES TOWARD ACADEMIC TEACHERS**

### **ABSTRACT**

Forecasts indicate that the coming months will be important shift in the ratio between the number of people in the age before the new regulations, deemed production (up to 60 years for women and 65 years for men) and transition. The period after 2020 will be characterized by rapid aging of the population. Society, so their decision-makers, representatives of generation Y are facing a new challenge, taking into account the increasing proportion of mature persons in relation to young people (up to 35 years of age) in the labor market, to answer the questions: how to create the conditions for a sense of social security, the possibility of self-realization and achieving your career goals mature workers as "discounted" the potential and social capital, which gathered in the course of their work. The object of this study is the attitude of the representatives of generation Y to a particular group of mature workers – knowledge workers – teachers. Development seeks to obtain answers to the question: what attitude to teachers 65 plus present representatives of particular groups of communities of learners: postgraduate students, students of public and private universities, Polish and foreign, as well as academics belonging to the generation Y in relation to their older colleagues.

Another research problem was getting to know the opinions of younger and older (65 plus) academic teachers on the factors that accompany the high quality of life of research and teaching staff during the period of late adulthood. To answer the questions formulated in this way, research was conducted in a group of students: post-graduate students and academic teachers with a total of 476 people. From this group, 378 represented students and post-graduate students. Among this group, 56 people were students of post-graduate studies at a public university, 74 students of public universities, 103 students of a private university 111 foreign students of a non-public university and 34 – non-public university and didactic employees. There were also 38 academic teachers aged 65 and over in the study group. The study used three diagnostic questions specially developed (with a reliability calculated by Cronbach's alpha coefficient above

0.76) of the Questionnaire Attitudes Towards Academic Teachers aged 65 plus. As a result of the conducted research, it turned out that the attitudes of the majority of respondents to teachers and scholars 65 plus are not burdened with negative stereotypes, and the age of mature people is not a criterion for lowering the assessment of their professionalism. At the same time, it was found that mature academic teachers more than their younger colleagues perceive the negative significance of the age of 65 plus in scientific and didactic work.

**Key words:**

attitudes, Y's generation representatives.

## Wprowadzenie

Rosnące od kilku dekad zainteresowanie problemami człowieka starszego związane jest ze zmianami demograficznymi i społeczno-kulturowymi<sup>1</sup>. W ostatnich czasach problem ludzi starych staje się przedmiotem wielu dyskusji społecznych<sup>2</sup>). Demografowie zwracają uwagę na fakt, że w wielu krajach wzrasta procent ludzi w wieku poprodukcyjnym. Najbliższa przyszłość będzie zależać od seniorów ze względu na dążność społeczeństwa do przedłużenia ludzkiego życia oraz utrzymującą się tendencję do spadku narodzin.

Badacze ci zakładają, że do roku 2020 aż 20% społeczeństwa państw unijnych przekroczy granicę wieku 65 lat życia. Według prognoz demograficznych do 2035 roku liczba ludności po 60 oraz 65 roku życia będzie systematycznie wzrastała<sup>3</sup>. Liczba osób w wieku 85 lat i więcej wzrośnie do 2020 r. o 50% i osiągnie pół miliona, a w 2030 r. do prawie 800 tys. (obecnie liczba osób w tym wieku wynosi niespełna 320 tys. – w 2045 po raz pierwszy liczba osób powyżej 60 r. życia będzie większa niż osób poniżej 30 r. ż. Istnieją dane prognozujące, że średni wiek dla polskiej populacji w 2050 roku będzie wynosił

---

<sup>1</sup> E. Konieczna, *Seniorzy i film*, Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet Śląski w Katowicach Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016, s. 7.

<sup>2</sup> A. I. Brzezińska, *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, GWP, Gdańsk 2015, s. 9.

<sup>3</sup> G. Miłkowska, *Analiza postaw społecznych wobec ludzi starszych na podstawie opinii studentów*. Prace naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Rocznik Polsko-Ukraiński, t. XVI, 2014, s. 177-178.

52,4 lata, podczas gdy w roku 2005 wynosił 36,8<sup>4</sup>. Zbliżona sytuacja jest w Wielkiej Brytanii, Austrii i Stanach Zjednoczonych<sup>5</sup>.

Praktyka codzienna wskazuje, że stosunek społeczeństwa do ludzi starych jest bardzo zróżnicowany, a ponadto uwarunkowany wieloma czynnikami. Mają na to wpływ: najbliższe otoczenie (środowisko) ludzi zaliczanych do pokolenia X i Y, sytuacje społeczne, w których seniorzy ci się znajdują, sytuacja ekonomiczna kraju, uwarunkowania rodzinne i zdrowotne, kompetencje społeczne.

Istotnymi przesłankami podjęcia tematu pracy są względy społeczne. Jedną z nich jest zagrażające ludziom starszym wykluczenie społeczne, które wiąże się z pewnością ograniczeniem możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, dostępu do pracy zawodowej. Szarfenberg i współpracownicy<sup>6</sup> ujmują wykluczenie ludzi dojrzałych w Polsce w czterech wymiarach: ekonomicznym, społecznym, politycznym i świadomościowym. Mianem wykluczenia określają proces, w wyniku którego pewne osoby są wypychane na peryferie społeczeństwa. Utrudnia to i pełne uczestnictwo w życiu społecznym nie tylko z powodu ubóstwa, ale z powodu dyskryminacji ze strony osób młodszych. Proces ten oddala ludzi starych od możliwości kontynuacji pracy, uzyskania dochodu, jak również od aktywności, społecznej sieci i wspólnoty. Osoby takie mają ograniczony dostęp do władzy i ciał decyzyjnych, czują się bezsilne i niezdolne wpływać na decyzje, które dotyczą ich codziennego życia. Do problemów tych dołączają się kłopoty zdrowotne, które je pogłębiają, w konsekwencji czego osoby stare stają się coraz bardziej zależnymi od otoczenia, wymagającymi pomocy i opieki medycznej<sup>7</sup>.

Z drugiej strony istnieją dane, które wskazują, że 22 % na rynku stanowią młodzi ludzie, urodzeni po 1980 r. do 1994 r.<sup>8</sup> nazwani pokoleniem Y<sup>9</sup>, którzy świetnie funkcjonują na rynku nowych technologii, prezentują kreatywny

---

<sup>4</sup> Raport o kapitale intelektualnym Polski 2008. [http://pliki.innowacyjnosc.gpw.pl/Kapital\\_Intelektualny\\_Polski.pdf](http://pliki.innowacyjnosc.gpw.pl/Kapital_Intelektualny_Polski.pdf) [dostęp: grudzień 2010].

<sup>5</sup> Raport GUS – [www.stat.gov.pl/](http://www.stat.gov.pl/) Prognoza ludności do 2030 roku [dostęp: 12.12.2015]; L. M. L. Share, S. J. Wayne, Commitment and employee behavior: *Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support*, "Journal of Applied Psychology", 78, 1993.

<sup>6</sup> R. Szarfenberg, C. Żołędowski, M. Theiss, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne perspektywa poznawcza*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2010, s. 234-236.

<sup>7</sup> M. Straś-Romanowska, *Paradoksy rozwoju człowieka w drugiej połowie życia a psychoprofilaktyka starości*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz 2000; M. Wnuk-Olenicz (red.), *Problemy i szanse rozwoju osób starszych w społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.

<sup>8</sup> Raport o kapitale intelektualnym Polski 2008, dz. cyt., s. 7.

<sup>9</sup> E. Chester, *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników z pokolenia Y*, Helion, Gliwice 2006, s. 7.

stosunek do świata. Osoby te, ich stosunek do pracy, potrzeby konsumenckie, aspiracje życiowe i zawodowe stają się przedmiotem zainteresowań licznych osób reprezentujących praktykę gospodarczą i prowadzących badania naukowe.

Przedstawiciele pokolenia Y w okresie wzrastania „podlegali” swoistemu oddziaływaniu wychowawczemu, ideom „wolności, swobody i wolnego wyboru pajdocentryzmu, gdzie jak twierdzi Skarżyńska<sup>10</sup> zwłaszcza w rodzinach inteligentnych, miało miejsce wysokie wartościowanie autokracji i indywidualizmu”.

Pokolenie to zmuszone jest współpracować z coraz liczniejszą społecznością osób w wieku senioralnym i w przyszłości będzie decydować zarówno o sytuacji zawodowej dojrzałych pracowników jak i o potencjale przyszłych organizacji, rozpatrywanych w skali mikro, mezo i makro, determinujących szerokokorozumiany rozwój gospodarczy kraju.

Przedmiotem niniejszego opracowania staną się więc rozważania na temat modelu funkcjonowania ludzi dojrzałych, w wieku 65 plus<sup>11</sup>, w kontekście postaw przedstawicieli (pokolenia Y studentów, słuchaczy studiów podyplomowych) wobec szczególnej grupy dojrzałych pracowników – pracowników wiedzy<sup>12</sup> – nauczycieli akademickich i postaw starszych nauczycieli akademickich (powyżej 65 roku życia) wobec siebie i swojej pracy. Opracowanie zmierza do uzyskania odpowiedzi na pytanie: jaki stosunek do nauczycieli akademickich 65 plus prezentują przedstawiciele poszczególnych grup z środowisk uczących się: słuchaczy studiów podyplomowych, studentów uczelni publicznych i niepublicznych, polskich i zagranicznych, a także nauczycieli akademickich należących do pokolenia Y, w stosunku do swoich starszych kolegów. W opracowaniu rozważane będą też czynniki zmierzające do zachowania wysokiej jakości życia dojrzałych nauczycieli akademickich, w opiniach młodszych (reprezentujących pokolenie Y) i starszych (w wieku 65 plus) pracowników dydaktycznych.

### **Specyfika funkcjonowania pokolenia Y**

Inspiracją do podjęcia badań nad przedstawicielami pokolenia Y i ich postawami wobec osób dojrzałych były opracowania (gównie na gruncie lite-

---

<sup>10</sup> *Pokolenie Y: potrzeby i nawyki wpływające na dzielenie się wiedzą*. Raport podsumowujący badania prowadzone w ramach projektu Organizacja ucząca się 2.0 prowadzonego przez Portal Interia. PL oraz Wszechnicę Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2013, s. 9.

<sup>11</sup> W opracowaniu osoby będące przedmiotem jego rozważań zostaną określane zamiennie terminem ludzi dojrzałych, osób w wieku senioralnym, osób starszych lub będące w okresie późnej dorosłości.

<sup>12</sup> Davenport podkreśla, że pracownicy wiedzy posiadają specjalistyczne przygotowanie zawodowe, są ekspertami w swojej dziedzinie, zajmują się tworzeniem, dystrybucją i wdrażaniem do praktyki wykreowanych przez siebie idei. *Twórcze myślenie jest celem ich życia*, 2005, s. 9.

ratury anglosaskiej, amerykańskiej) podkreślające dużą wrażliwość tego pokolenia na sprawy społeczne, dobre relacje z osobami starszymi i refleksję nad etycznym wymiarem własnych działań<sup>13</sup>.

W literaturze przedmiotu nie ma zgodności odnośnie do charakterystyk przedstawicieli pokolenia Y. Niektórzy autorzy wskazują na konsumpcyjny stosunek do życia, instrumentalne traktowanie innych ludzi i wysoki relatywizm moralny tejże grupy osób<sup>14</sup>. Inni autorzy nie podzielają jednak takich opinii.

W oparciu o rezultaty badań sformułowano szereg rekomendacji dotyczących kreowania środowiska pracy dla tej grupy osób, do których należą:

- troska o doświadczanie poczucia sensu w pracy;
- docenianie osiągnięć, dostarczanie informacji zwrotnej o efektach pracy,
- dobra atmosfera w pracy;
- mniejsze wymagania odnośnie do stabilności pracy kosztem większych możliwości awansu<sup>15</sup>;
- szacunek do przedstawicieli innych pokoleń, a w szczególności osób starszych.

Niektórzy autorzy podkreślają znaczenie lojalności wobec innych ludzi oraz wierności własnym wartościom i ideałom. Do innych charakterystyk pokolenia Y zalicza się skłonność do empatii, zdolność do współpracy z współpracownikami w zróżnicowanym wieku i równowagę praca – życie, możliwości awansu oraz szkolenia, uczenia się i rozwoju<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> D. Bristow, D. Amyx, S. B. Castleberry, J. J. Cochran, *A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among gen x and gen y college students*, "Journal of Personal Selling & Sales Management", 2011, 31(1); S. A. Havlett, L. Sherbin, K. Sumberg, *How Gen Y & Boomers will reshape your agenda*, "Harvard Business Review" 87, 7/8, 2009; *Generation Y's Ethical Ideology and Its Potential Workplace Implications (PDF Download Available)*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/257542014\\_Generation\\_Y's\\_Ethical\\_Ideology\\_and\\_Its\\_Potential\\_Workplace\\_Implications](https://www.researchgate.net/publication/257542014_Generation_Y's_Ethical_Ideology_and_Its_Potential_Workplace_Implications) [dostęp: 15.01.2018].

<sup>14</sup> W. Rodgers, S. Gago, *Cultural and ethical effects on managerial decisions: Examined in a throughput model*, "Journal of Business Ethics", 31, 2001; B. Smith, *Who shall lead us? How cultural values and ethical ideologies guide young marketers' evaluations of the transformational manager-leader*, "Journal of Business Ethics", 100, 2011; R. A. VanMeter, D. B. Grisaffe, L. B. Chonko, J. A. Roberts, *Generation Y's Ethical Ideology and Its Potential Workplace Implication*, "Journal of Business Ethics", August 2012.

<sup>15</sup> R. Suleman, B. Nelson, *Motivating the millennials: Tapping into potential of Youngest generation*, "Leader to Leader", 62, 2011.

<sup>16</sup> E. Ng, L. Schweitzer, S. Lyons, *New generation, great expectations: A field study of the Millennial generation*, "Journal of Business & Psychology", 25, 2011; R. Suleman, B. Nelson, *Motivating the millennials: Tapping into potential of Youngest generation*, "Leader to Leader", 62, 2011.

Polski wątek badań, zgodnie z danymi Diagnozy Społecznej z 2009<sup>17</sup> stwierdza, że osoby w wieku 18-29 częściej niż inni cenią sobie możliwości rozwoju zawodowego i szybkiego awansu, rzadziej natomiast wskazują na stabilność zatrudnienia i zgodność pracy z własnymi zainteresowaniami i kompetencjami.

Specyfika formowania się w Polsce u pokolenia Y określonych postaw społecznych może wiązać się zarówno z transformacją ustrojową i wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku. Przedstawiciele tego pokolenia są grupą, która po raz pierwszy zetknęła się z otwartością granic, możliwością robienia kariery nie tylko w Polsce, ale w Europie, z szerokim, w dużym stopniu z pełnym dostępem do rynku produktów i usług, promowaniem indywidualnego rozwoju i rozwiniętych oczekiwań wobec przyszłej pracy zawodowej<sup>18</sup>.

Oddziaływania te wywarły określony wpływ na przedstawicieli pokolenia Y i sprawiły, że wysokie oczekiwania wobec pracy współwystępują z uznaniem ważnej roli życia rodzinnego, relacjami z przyjaciółmi i przedstawicielami innych pokoleń, a także ceniением sobie czasu wolnego<sup>19</sup>.

W tej sytuacji interesujące wydaje się, jaką rolę odgrywa w ich życiu szacunek do drugiego człowieka, w szczególności należącego do innego pokolenia i jego ewentualnej odmienności, umiejętność zbudowania sprzyjającej, konstruktywnej współpracy, relacji społecznych, które są rezultatem reprezentowania określonych postaw.

### **Postawy i stereotypy wobec osób dojrzałych**

Większość przeprowadzonych badań, dotyczących dojrzałych pracowników<sup>20</sup> wskazuje na istnienie stereotypów w myśleniu o osobach w wieku senioralnym, ich postrzeganiu i dokonywaniu ocen ich osiągnięć.

Stereotypy te mogą przybierać postać skojarzeń leksykalnych, jak również tendencji do tworzenia własnych „subgrup” w obrębie ludzi dojrzałych.

---

<sup>17</sup> J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2009*, Rada Monitoringu Społecznego Warszawa 2009.

<sup>18</sup> B. Kaifi, W. A. Nafei, M. N. Khanfar, M. M. Kaifi, *A Multigenerational Workforce: Managing and Understanding Millennials*, “International Journal of Business & Management”, 7(24), 2012; B. Tulgan, *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*, San Francisco: Jossey-Bass, 2009.

<sup>19</sup> G. Banderski, A. Gryzik, K. Matusiak, M. Małżewska, E. Stawasz, *Przedsiębiorczość akademicka*. Raport z badania, PARP, Warszawa 2009.

<sup>20</sup> Do pracowników tych zaliczani są seniorzy po 65 roku życia, a okres ten w życiu człowieka jest zaliczany do *późnej dorosłości* (Brzezińska, 2015, s. 621).

W licznych, przeprowadzonych badaniach zaobserwowano<sup>21</sup>, że stosowany w literaturze przedmiotu dla określenia tej grupy ludzi termin „osoby w okresie późnej dorosłości (*older adult*) nie wystarczająco charakteryzuje osoby dojrzałe. Stereotypy ocen odnoszące się do tej grupy jednak bywają bardzo różnicowane w odniesieniu do swej treści, a dalsza dywersyfikacja wiekowa nie jest jedynym kryterium, które decyduje o ocenie ich możliwości.

Fiske wraz ze współpracownikami<sup>22</sup> prowadząc badania nad „naturą stereotypów” wobec osób dojrzałych stwierdził różnice w stosowaniu dwóch wymiencji ocen ludzi dojrzałych: kompetencje i „ciepło” (*warmth*) w relacjach interpersonalnych, w zależności od tego, czy dotyczyły one osób w okresie późnej dorosłości będących w obrębie oceniającej grupy, czy tych, które są poza grupą. Osoby w grupie oceniane były bliżej skrajnych wymiencji, uzyskując w nich wyższe wyniki. Badania te potwierdzają klasyczny, dywersyfikujący i popularny w psychologii społecznej sposób percepcji osób jako *My* (oceniani bardziej pozytywnie) i *Oni* (zazwyczaj charakteryzujący się negatywną oceną).

Na niejednolite, podwójne kryteria, stosowane w ocenie osób dojrzałych i młodszych wskazują również badania<sup>23</sup>. Ocena ta dotyczyła błędów popełnianych w procesie zapamiętywania, a charakter formułowanych ocen przybierał postać tzw. błędów stabilnych, przypisywanych częściej osobom dojrzałym lub „błędów przez nieuwagę”, które zdaniem oceniających, częściej popełniają osoby młodsze. Zjawisko nierzetelności oceny wobec osób dojrzałych, w porównaniu z młodymi wystąpiło także podczas oceny sprawności językowej<sup>24</sup>.

Na innego typu nierzetelność ocen typową dla myślenia w kategoriach stereotypów zwrócił uwagę<sup>25</sup>. Zdaniem tego autora, istnieją dowody świadczące o tym, że stereotypy te przenoszone są też na kontekst życia zawodowego. W porównaniu z osobami młodszym, dojrzały pracownicy traktowani są nie tylko jako mniej wydolni pod względem fizycznym i zdrowotnym, ale jako osoby

---

<sup>21</sup> M. A. Hummert, *A social cognitive perspective on age stereotypes*, [w:] M. Hess, F. Blanshard-Fields (red.), *Social cognition and aging*, San Diego: Academic Press, 1999; M. L. Hummert, T. A. Garstka, L. T. O'Brien, A. G. Greenwald, D. S. Mellot, *Using the implicit association test to measure age differences in implicit social cognitions*, „Psychology and Aging” 12, 2002.

<sup>22</sup> S. T. Fiske, A. J. Cuddy, C. P. Cuddy, X. J. Glick, *A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively from perceived status and competition*, „Journal of Personality and Social Psychology”, 82, 2002.

<sup>23</sup> J. T. Erber, *Young and older adults' appraisal of memory failures in young and older adult target persons*, „Journal of Gerontology: Psychological Sciences”, 44, 1989.

<sup>24</sup> S. T. Kwong See, H. G. Hoffman, T. L. Wood, *Perception of old female eyewitness: Is it older eyewitness believable?*, „Psychology and Aging”, 16, 2001; M. Biernat, *Toward a broader view of social stereotyping*, „American Psychologist”, 58, 2003.

<sup>25</sup> G. Capowski, *Ageism: The New diversity issue*. „Management Review”, 83, 1994.

mniej produktywne mało elastyczne, prezentujące opór wobec wdrażania nowych rozwiązań i idei, uzyskujące mniejsze rezultaty w zakresie uczenia się w wyniku prowadzonych szkoleń. Zdaniem tego autora, w życiu realnym nie ma dowodów, które wskazywałyby na zależność między wiekiem, a mniejszą produktywnością osób dojrzałych i ich większym poziomem absencji w pracy.

Inne badania podkreślają postrzeganie wyższego poziom uczciwości u ocen osób dojrzałych, w porównaniu z młodszymi<sup>26</sup>.

W literaturze istnieją też inne badania, generalnie pozytywniej odnoszące się do funkcjonowania poznawczego osób w okresie późnej dorosłości, wskazujące na możliwość zastępowania pogarszających się możliwości poznawczych osób dojrzałych wysokimi kompetencjami społecznymi, ujmującym zachowaniem lub ich mądrością<sup>27</sup>.

W literaturze dotyczącej postaw wobec osób w wieku późnej dorosłości istnieje wiele dowodów wskazujących na konkretne zachowanie, dyskryminujące osoby dojrzałe<sup>28</sup>. Już sama analiza procesu komunikowania się sugeruje rozbieżności w przekazywaniu komunikatów, sposobie zwracania się, uznania podmiotowości i deficytu w okazywaniu należącego się szacunku osobom o zaawansowanym wieku<sup>29</sup>.

Wszystkie te przejawy negatywnych postaw wywierają zarówno wpływ na funkcjonowanie instytucji profesjonalnie sprawujących opiekę nad osobami dojrzałymi, jak i na inne działania, które wyznaczają szanse życiowe osób w wieku późnej dorosłości. Są to zarówno postawy dotyczące sensu organizowania szkoleń dla osób dojrzałych, wieku przejścia w stan spoczynku zawodowego (pobieranie świadczeń emerytalnych), możliwości realizacji zamierzonych celów i pełnego uczestnictwa tej grupy osób w życiu społecznym<sup>30</sup>. Z drugiej strony postawy te, a w szczególności ich behawioralne

---

<sup>26</sup> S. T. Kwong See, R. B. Heller, *Judging older targets' discourse: How do age stereotypes influence evaluation?*, "Experimental Aging Research", 30, 2004.

<sup>27</sup> J. Heckhausen, R. A. Dixon, P. B. Bales, *Gains and losses in development. Throughout adulthood as perceived by different adult age groups*, "Developmental Psychology", 25, 1989; C.S. Slotterback, D. A. Saarino, *Attitudes toward older adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories*, "Psychology and Aging", 11, 1996.

<sup>28</sup> Por. ich przegląd w publikacji Paspathi, Lockenhoff, 2002.

<sup>29</sup> M. G. Greene, R. Adelman, R. Charon, S. Hoffman, *Ageism in the medial encounter: An explanatory study of the doctor-elderly relationship*, "Language and Communication", 6, 1986; M. Halicka, *Zakłócenia relacji międzypokoleniowej w rodzinie na przykładzie studium wielokrotnego przypadku*, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, 2014.

<sup>30</sup> L. M. Share, S. J. Wayne, *Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support*, "Journal of Applied Psychology", 78, 1993.



komponenty wywierają wpływ na to, jak postrzegają swoje możliwości i szanse życiowe i oraz zawodowe osób w wieku późnej dorosłości.

W wymiarze socjologicznym wywierają one wpływ na kształtowanie oczekiwań społecznych i dwustronnie wyznaczają role społeczne.

Dotychczas przeprowadzone badania wykazały także, że postawy wobec osób dojrzałych charakteryzują się wysoką ambiwalencją, tzn. są wewnątrz sprzeczne. Jeśli np. dotyczą indywidualnych jednostek, bywają bardziej pozytywne, niż jeśli dotyczą osób dojrzałych jako grupy<sup>31</sup>. Ten subiektywnie uwarunkowany aspekt oceny pojawił się także wobec osób dojrzałych, jeśli dotyczyły tej samej grupy wiekowej – były one bardziej pozytywne niż wobec młodszej grupy osób<sup>32</sup>.

W społecznym odbiorze ludzi w okresie późnej dorosłości istotne znaczenie ma to, jak osoby te patrzą na siebie. Amerykańska psycholog Reichard wyróżnia pięć rodzajów postaw osób starszych wobec samych siebie: konstruktywną, obronną, zależności, wrogości i wrogości skierowanej na samego siebie.

- postawa konstruktywna jest jedyną pozytywną postawą. Osoby przejawiające taką postawę mają poczucie humoru, są zadowolone z życia, optymistycznie zorientowane ku przyszłości;
- postawa zależności cechuje ludzi, którzy wskazują zależność od innych, charakteryzuje ich oportunizm, podejrzliwość wobec nowości i bierna tolerancja;
- postawę obronną przyjmują osoby zaabsorbowane aktywnością zawodową, obawiający się bierności na emeryturze. Wskazują zazdrość wobec osób młodych;
- postawę wrogości przyjmują ludzie, którzy nie akceptują starości. Są pesymistami, cierpią na stany lękowe i depresje. Postawa wrogości wobec samych siebie polega na niechętnym stosunku do własnego życia. Ludzie przejawiający tę postawę, uważają się za ofiary złego losu. Czują się niepotrzebni i osamotnieni, nie obawiają się śmierci<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> R. Goldman, G. Goldman, *How children view old people and aging: a developmental study of children in four countries*, "Australian Journal of Psychology", 33, 1981; K. Duka, *Adolescent attitudes and beliefs toward aging and the elderly*, "International Journal of Aging Development", 22, 1985.

<sup>32</sup> A. M. O'Hanlon, C. J. Camp, H. J. Osofsky, *Knowledge of and attitudes toward aging in young middle aged and older college students*, "Educational Gerontology", 19, 1993.

<sup>33</sup> Za E. Kościńska, *Zachowania ryzykowne seniorów, uwarunkowania, profilaktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2016, s. 26.

Zgodnie z tym ujęciem postawy wobec starości i sposoby ich przeżywania mają źródło w osobistych doświadczeniach z wcześniejszych lat życia i określają zdolność do podejmowania odpowiedzialności za własne życie i kształtowanie go<sup>34</sup>.

Prowadzone rozważania można podsumować formułując następujące wnioski:

- postawy wobec osób dojrzałych podlegają różnicowaniu ze względu na szereg czynników o charakterze „pozamerytorycznym” tj. przynależność do grupy oceniającej lub bycie spoza grupy, stereotypowe przekonania, a niekiedy uprzedzenia;
- na podstawie przeprowadzonych analiz i przytoczonych wyników badań trudno jest dopatrzeć się jednoznacznego stanowiska, potwierdzającego rzeczywiste znaczące obniżenie funkcjonowania poznawczego osób dojrzałych i ich radzenia sobie z zadaniami, które przed nimi stoją;
- osoby w wieku późnej dorosłości jako obiekt postaw społecznych spotykają się na ogół z negatywnymi, stereotypowymi ocenami. Stereotypy te ograniczają ich funkcjonowanie w szeroko-rozumianych relacjach społecznych i zawodowych;
- istnieje potrzeba szczegółowej identyfikacji postaw wobec osób w wieku późnej dorosłości aby zwiększyć szanse tej grupy na aktywne uczestnictwo w życiu społecznym, a w szczególności w życiu zawodowym i ograniczyć straty kapitału intelektualnego, którego wartość nie jest trudna do odtworzenia i wymaga czasu<sup>35</sup>.

### **Jakość życia osób starszych**

W II poł. XX w., kiedy osiągnięcie i przekraczanie 80-go roku życia staje się udziałem coraz większej liczby osób, ważna stała się jakość życia w starości. Dawne hasło gerontologów brzmiące „dodać lat do życia” zamieniono na nowe „dodać życia do lat”. O jakości życia mówi się współcześnie bardzo dużo. Używana jest często jako słowo kluczowe w wielu dziedzinach – od medycyny po politykę. Jakość często przeciwstawia się ilości („nieważne jest ile, lecz jak”). Jakość życia należy również do wiodących konstrukcji stosowanych w badaniach społecznych, w tym również gerontologicznych.

---

<sup>34</sup> A. Fabiś, J. K. Wawrzyniak, A. Chabior, *Ludzka starość. Wybrane zagadnienia gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2015, s. 31.

<sup>35</sup> Szersze informacje na temat tego zagadnienia znajdzie czytelnik w publikacji G. Bartkowiak, 2016, s. 70-76.

Wzrastająca liczba ludzi starszych z wyższymi niż dawniej oczekiwaniami „dobrego życia” w społeczeństwie oraz działania polityczne zmierzające ku modyfikacji wydatków publicznych prowadzą do coraz większego zainteresowania mierzaniem jakości życia seniorów. Polityka społeczna koncentruje się na utrzymaniu zdolności osób dojrzałych w zakresie mobilności, niezależności, aktywnego wkładu do funkcjonowania społeczeństwa i efektywną odpowiedzią na wyzwania wobec ludzi w starszym wieku – w konsekwencji dodawaniem jakości życia do lat. Wskazuje to na odejście od poprzedniego modelu wieku starszego, z akcentowaną chorobą i niesprawnością ku pozytywnemu spojrzeniu na starość, będącą naturalną składową przestrzeni całego życia. Zmiany te powodują zainteresowanie pomyslnym starzeniem się widzianym z wielowymiarowej perspektywy i mającym na uwadze utrzymanie kontroli nad własnym życiem, kompetencji poznawczych i możliwości adaptacyjnych. Innymi słowy, dąży się do tego, aby utrzymać niezależność ludzi dojrzałych tak długo, jak to tylko możliwe<sup>36</sup>.

Jakość życia w okresie starości wyznacza wiele powiązanych wzajemnie czynników, spośród których ważne miejsce przypisuje się kontynuacji pracy. Początkowo pojęcie „jakość życia” bazowało na ekonomicznym wymiarze egzystencji człowieka. Zakładano, że jest to zależność liniowa o kierunku dodatnim wraz z wyższym dochodem oraz materialnym poziomem życia jest osiągnięta wyższa jego jakość. Współcześnie włącza się w zakres tego pojęcia także aspekt psychologiczny i społeczny, w tym dobrą pozycję

---

<sup>36</sup> S. Timmermann, (1985, s. 28-37), wyróżniła cztery typy edukacji służące zdobyciu samodzielności:

Pierwszy typ to zdobywanie wiedzy i umiejętności, służących utrzymaniu podstaw ekonomicznych. 1. Nabywanie praktycznych umiejętności, które potrzebne są do dalszego życia. 2. Nabywanie umiejętności działania na rzecz innych. W tym przypadku chodzi o ludzi starszych, zainteresowanych uzupełnieniem swoich dochodów. Edukacja może im pomóc w skutecznym pokierowaniu swoim życiem, jak również w nabywaniu odpowiednich technik poszukiwania pracy. W grę wchodzi też uzyskanie nowych, pożądaných na rynku pracy umiejętności, udoskonalania starych oraz wykorzystywania nowych możliwości zarabiania pieniędzy.

Drugi typ edukacji polega na tym, że wiele osób pragnie zdobyć umiejętności, które pozwolą na przezwyciężenie codziennych problemów związanych ze zdrowiem, z sytuacją finansową czy odżywianiem.

Trzeci etap edukacji akcentuje ważną rolę jaką odgrywają ludzie starsi w swoich społecznościach, pokazując nie tylko zdolność do uczenia się lecz również ucząc innych.

Etap czwarty uwypukla rolę indywidualnej nauki. Pomaga bowiem ona ludziom starszym uczynić z późnych lat zwieńczenie całego życia, tym niemniej owoc takiej nauki ma również praktyczne konsekwencje. Edukacja uwalnia ludzi starszych od stereotypów, które ograniczają ich spojrzenie na to, czego mogą dokonać. Dzięki niej zdolni są do wyrażania wartości oraz są lepiej przygotowani do realizacji trzech pierwszych punktów zaprezentowanej klasyfikacji.

społeczną, poczucie stabilizacji życiowej, podejście do życia, umiejętność rozwiązywania problemów. Szczególne znaczenie przypisuje się zdrowiu, jako podstawy całościowego funkcjonowania człowieka. Pojęcie „jakość życia” jest konstruktem wielowymiarowym, kształtowanym przez czynniki zarówno obiektywne, jak subiektywne<sup>37</sup>. Postrzegana subiektywnie jakość życia odzwierciedla poziom zadowolenia z życia w jego zdrowotnym, materialnym i duchowym wymiarze. Zgodnie z koncepcją WHO jakość życia to postrzegana przez jednostkę pozycja w życiu, w kontekście kultury i systemu wartości, w którym żyje oraz w zgodności z własnymi celami, oczekiwaniami, standardami i obawami<sup>38</sup>. Definicja powyższa opiera się na wcześniejszej definicji zdrowia, zgodnie z którą jest ono stanem fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu, a nie tylko brakiem choroby czy ułomności<sup>39</sup>. Definicja ta stanowi podstawę do wykreowania nowej koncepcji gerontologii społecznej, w której czyni się ją odpowiedzialną nie tylko za przedłużenie biologicznego życia człowieka, ale również za usprawnienie go i uczynienie bardziej aktywnym i spełnionym, zarówno na płaszczyźnie zawodowej, jak i osobistej, służącej podnoszeniu jakości życia ludzi dojrzałych<sup>40</sup>.

Jakość życia utożsamiana bywa z dobrostanem, satysfakcją, szczęściem, dobrym życiem. Może być zaś mierzona stopniem, w jakim ludzie cieszą się życiem, wyrażają radość życia i satysfakcję z życia. Jakość życia próbuje się poszerzyć w ostatnim czasie o wymiar duchowy, obejmujący zainteresowania, uczestnictwo w kulturze i przekonania światopoglądowe. W ocenie jakości życia istotną rolę odgrywają zasoby psychospołeczne, pochodzące z wcześniejszych okresów, jak również aktualne zasady i sieci wsparcia<sup>41</sup>. Wcześniej koncepcja jakości życia, w odniesieniu do osób dojrzałych opierała się na modelu patologii i zależności, koncentrując się na pomiarze obniżonej wraz z wiekiem sprawności psychicznej i fizycznej oraz na ograniczeniach w wielu czynnościach. Obecna koncepcja jakości życia

<sup>37</sup> E. Dubas, M. Muszyński, *Obiektywny i subiektywny wymiar starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.

<sup>38</sup> C. S. Slotterback, D. A. Saarino, *Attitudes toward older adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories*, „Psychology and Aging”, 11, 1996; M. Halicka, J. Halicki, E. Kramkowska (red.), *Starość poznać, przeżyć, zrozumieć*, Wydawnictwo Uniwersyteckie, Białystok 2016, s. 325-327.

<sup>39</sup> <http://gabinetzdrowia.net.pl/definicja-zdrowia-i-jakosci-zycia-wg-who.php>.

<sup>40</sup> G. Garrett, *Potrzeby zdrowotne ludzi starszych*, PZWL, Warszawa 1990; L. Haylik, *Jak i dlaczego się starzejemy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1998.

<sup>41</sup> Por np. N. Piкуła, *Gerontologia dla pracowników socjalnych. Etos starości w aspekcie społecznym*, Borgis, Kraków 2011; Pichalski R., *Psychospołeczne uwarunkowania funkcjonowania osób w podeszłym wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016.

jest ukierunkowana na pozytywne aspekty, wskazujące na możliwość spełniania się osoby dojrzałej – również w sytuacji, kiedy doświadcza niepełnosprawności czy przewlekłej choroby. Te możliwości funkcjonowania zależą od wielu czynników w tym głównie kapitału intelektualnego i społecznego, zbudowanych w toku całego dotychczasowego życia, od zasobów materialnych oraz ogólnego poczucia satysfakcji życiowej.

Chociaż współcześnie przy wielości podejść badawczych nie można spotkać wiążących wypowiedzi dotyczących definicji i miary jakości życia, istnieje jednak zgoda, że konstrukcja jakości życia osób w wieku 65 plus obejmuje zarówno subiektywne postrzeganie swojego położenia, jak i obiektywne potencjały, zasoby, bariery i deficyty. Jakość życia jest więc wielowymiarową oceną dokonywaną za pomocą kryteriów wewnętrznych danej osoby i kryteriów społeczno-normatywnych systemu osoba – środowisko. Nie jest więc ona jednolitym wymiarem, a raczej zbiorem wielkości. Nie jest też atrybutem ani osoby, ani środowiska, ale systemu osoba – środowisko<sup>42</sup>). Z tego względu szczególnie interesujące wydaje się w jaki sposób jakość własnego życia postrzegają osoby w wieku 65 plus, które jak można przypuszczać, mają rozbudowane oczekiwania wobec życia i własnej w nim roli mimo upływu lat, a także jak są postrzegane przez swoich młodszych kolegów z uczelni, głównie przedstawicieli pokolenia Y.

### Organizacja i teren badań

Badania prowadzono w grupie studentów, słuchaczy studiów podyplomowych i nauczycieli akademickich, liczącej łącznie 476 osób. Z grupy tej 378 reprezentowało studentów i słuchaczy studiów podyplomowych. Wśród nich 56 osób było słuchaczami studiów podyplomowych w uczelni publicznej, 74 studentami uczelni publicznych, 103 studentami uczelni niepublicznej, 111 studentami zagranicznymi uczelni niepublicznej, a 34 – pracownikami naukowo dydaktycznymi uczelni niepublicznych w wieku do 35 lat. W grupie osób badanych było także 38 nauczycieli akademickich po 65 roku życia. W przypadku słuchaczy studiów podyplomowych średnia wieku wynosiła ok. 35 lat; w przypadku studentów uczelni publicznej ok. 28 lat; w przypadku uczelni niepublicznej ok. 32 lata; a w przypadku studentów zagranicznych ok. 21 lat. Studenci zagraniczni byli obywatelami Ukrainy (ok. 74%, Turcji. (9%), Gruzji i Uzbekistanu (9%) oraz Hiszpanii

---

<sup>42</sup> M. P. Lawton, *Measures of quality of life and subjective well-being*, "Generations" vol. 21, nr 1, 1997, s. 45-50.

(8%). Średnia wieku nauczycieli akademickich z młodszej grupy wynosiła ok. 32 lata a starszej grupy – ponad 68 lat.

Przeprowadzenie badań pilotażowych wymagało opracowania określonych kryteriów ocen, które ustalano w grupie liczącej 42 osoby. Kryteria te umożliwiły konstrukcję *Kwestionariusza postaw wobec nauczycieli akademickich w wieku 65 plus*, złożonego w pierwotnej wersji z 22 twierdzeń wraz z odpowiedziami. Warunkiem zaliczenia poszczególnego kryterium do kwestionariusza była zgodność opinii 23 nauczycieli (ponad 50%) odnośnie zasadności zamieszczenia poszczególnych twierdzeń w kwestionariuszu. W ten sposób powstał kwestionariusz złożony w ostatecznej wersji z 7 twierdzeń diagnozujących postawy, na podstawie których ustalono poszczególne kategorie przydatne przy ocenianiu postaw wobec nauczycieli akademickich o zróżnicowanym wieku. Wartość współczynnika alfa Cronbacha w stosunku do całości kwestionariusza wynosiła 0,76. Badanie miało głównie charakter sondażu diagnostycznego<sup>43</sup>. W trakcie prezentowanych badań zostały wykorzystane tylko odpowiedzi na trzy twierdzenia wspomnianego kwestionariusza. Niektóre wypowiedzi osób badanych były weryfikowane w trakcie rozmowy z 11 młodszymi i 9 starszymi pracownikami naukowo-dydaktycznymi. Wypowiedzi pochodzące z rozmowy zazwyczaj potwierdzały stanowiska zaprezentowane w kwestionariuszu i stanowiły ich uzupełnienie.

W postępowaniu sformułowano następujące problemy, odnoszące się do studentów, przedstawicieli młodej kadry pracowników naukowo-dydaktycznych i nauczycieli akademickich powyżej 65 roku życia:

1. Czy i w jakim stopniu wiek wykładowcy ma znaczenie przy formułowaniu ocen studentów, słuchaczy studiów podyplomowych i młodszych i starszych nauczycieli akademickich dotyczących treści prezentowanych w procesie dydaktycznym?
2. Czy i w jakim stopniu wiek nauczycieli akademickich, w opinii studentów, „młodszej części” kadry naukowo dydaktycznej jako przedstawicieli pokolenia Y, w porównaniu ze starszymi nauczycielami akademickimi, jest czynnikiem wyznaczającym poziom ich profesjonalizmu?
3. Jakie czynniki w opinii nauczycieli akademickich młodszych i starszych współwystępują z wysoką jakością życia nauczycieli akademickich 65 plus?

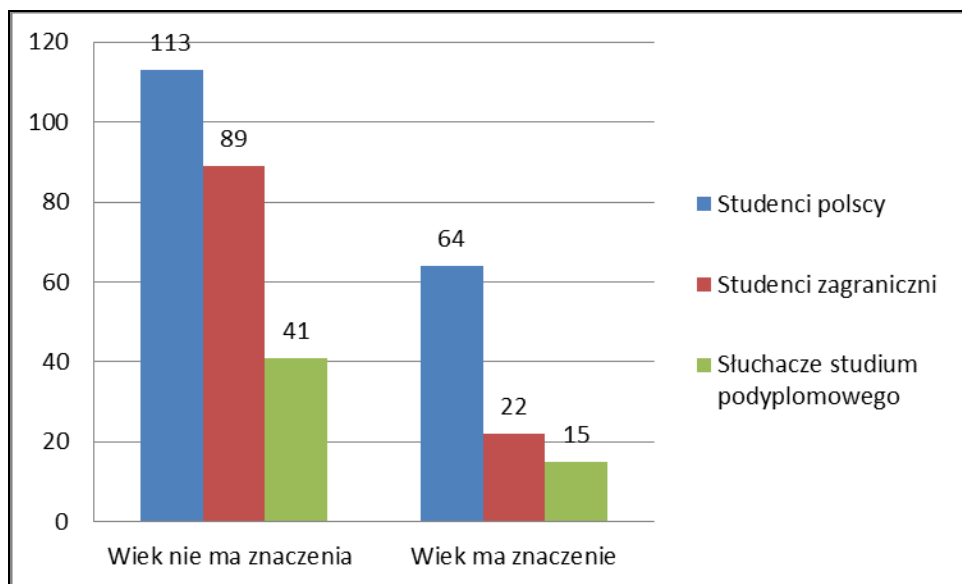
---

<sup>43</sup> Każdorazowo badania odbywały się przy okazji zajęć realizowanych w sposób obligatoryjny, a warunkiem uczestnictwa w nich była zgoda przez osoby biorące udział w badaniach.

## Wyniki badań

Wyniki badań wykazały zróżnicowanie dotyczące postrzegania wieku wykładowcy (65 plus) jako kryterium oddziałującego na ocenę prezentowanych, dydaktycznych treści.

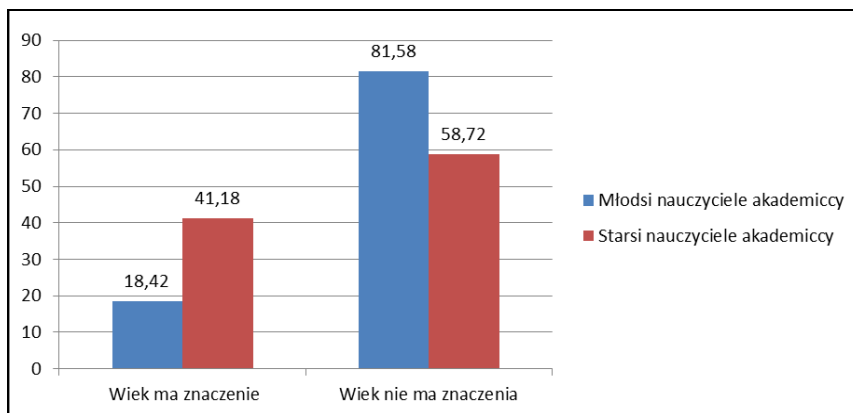
Wykres 1. Znaczenie wieku wykładowcy, w opiniach studentów polskich zagranicznych i słuchaczy studium podyplomowego



Źródło: Opracowanie własne.

Przeważająca liczba osób uczestniczących w badaniach, zarówno studentów polskich i zagranicznych jak i słuchaczy studiów podyplomowych uznała wiek wykładowcy za nieistotny czynnik, ze względu na prezentowane treści dydaktyczne.

Wykres 2. Znaczenie wieku wykładowcy w odbiorze prezentowanych treści w opinii nauczycieli akademickich



Źródło: Opracowanie własne.

Natomiast wyniki uzyskane przez nauczycieli akademickich wykazały istnienie statystycznie istotnej różnicy między opiniami młodszych i starszych uczestników badań. Można przypuszczać, że przedstawiciele młodszej grupy prezentują mniej obciążone stereotypami (w porównaniu z pracownikami naukowo-dydaktycznymi w okresie późnej dorosłości) postawy wobec swoich dojrzałych kolegów, co pozostaje w sprzeczności z kontrowersyjnymi opiniami sugerującymi ich instrumentalny stosunek do innych<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Poniżej zamieszczono dane dotyczące istotności wieku jako czynnika różnicującego wypowiedzi badanych

Tabela 3a. Testy Chi-kwadrat

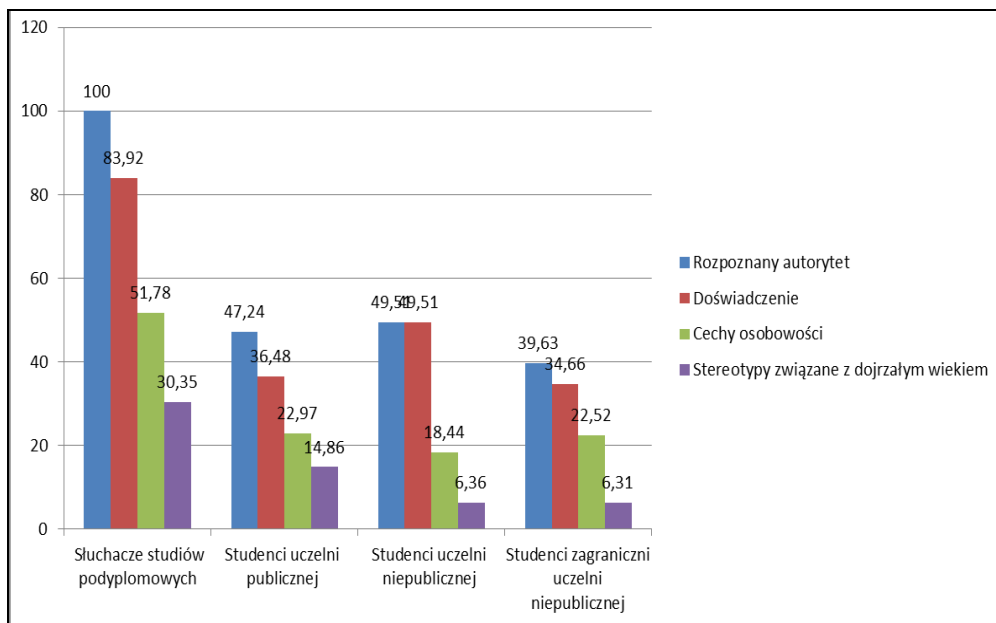
	Wartość	Df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostronna)
Chi-kwadrat Pearsona	4,498 <sup>a</sup>	1	,034		
Poprawka na ciągłość <sup>b</sup>	3,464	1	,063		
Iloraz wiarygodności	4,548	1	,033		
Dokładny test Fishera				,041	,031
Test związku liniowego	4,435	1	,035		
N ważnych obserwacji	72				

a. 0,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 9,92.

b. Obliczone wyłącznie dla tabeli 2x2.



Wykres 3. Czynniki decydujące o profesjonalizmie wykładowców 65 plus, w opinii studentów i słuchaczy studium podyplomowego



Źródło: Opracowanie własne.

Ustosunkowując się do tematu profesjonalizmu wykładowców 65 plus<sup>45</sup>, osoby badane najczęściej wskazywały na czynnik autorytetu. Czynnik ten był najwyższej wartościowany wśród studentów studiów podyplomowych – najniższej natomiast – wśród studentów zagranicznych uczelni niepublicznej. W tym ostatnim przypadku w grę mogą wchodzić także różnice kulturowe.

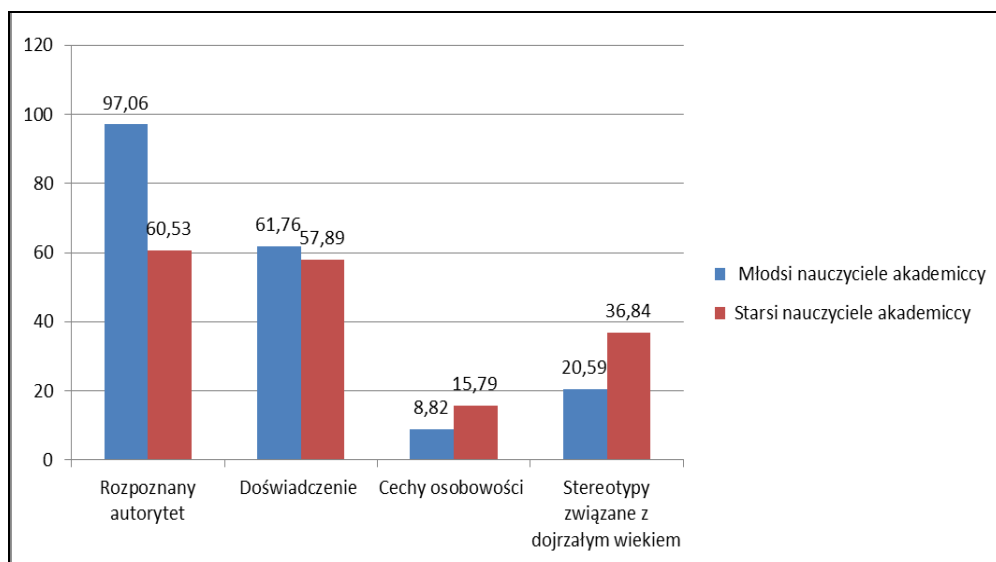
Informacje uzyskane w trakcie bezpośrednich rozmów pozwoliły przypuszczać, że informacje pozyskane o wykładowcy wcześniej, tzn. przed uczestnictwem w zajęciach dydaktycznych ukierunkowują sposób odbioru zajęć prowadzonych przez wykładowcę 65 plus, pełniąc rolę „pozytywnego filtra”, co ma miejsce szczególnie wtedy kiedy problematyka będąca przedmiotem zajęć dydaktycznych wydaje się słabo rozpoznana. Na kolejnym miejscu w uzasadnianiu profesjonalizmu, jak wykazują prezentowane dane,

<sup>45</sup> Osoby uczestniczące w badaniach dokonywały wyboru czynników uznawanych za ważne, ze względu na ocenianą kategorię. Jednak dokonywane wybory nie miały rozłącznego charakteru.

znalazło się doświadczenie wykładowcy. Jednocześnie zastanawiającym jest zaklasyfikowanie myślenia stereotypowego jako negatywnego czynnika, przyczyniającego się do ogólnej oceny profesjonalizmu dojrzałych nauczycieli akademickich, które wystąpiło w ok. 30% wypowiedzi słuchaczy studium podyplomowego, a które może być związane z ageizmem, jako przyczyną nieuzasadnionej negatywnej oceny.

Pogłębianie i weryfikacja informacji w trakcie rozmowy wskazywała na odrzucanie stereotypów, co dowodzi istnienia stosunkowo wysokiego poziomu samoświadomości i refleksyjności osób uczestniczących w badaniach.

Wykres 5. Czynniki decydujące o profesjonalizmie wykładowców 65 plus w opiniach nauczycieli akademickich 65 plus

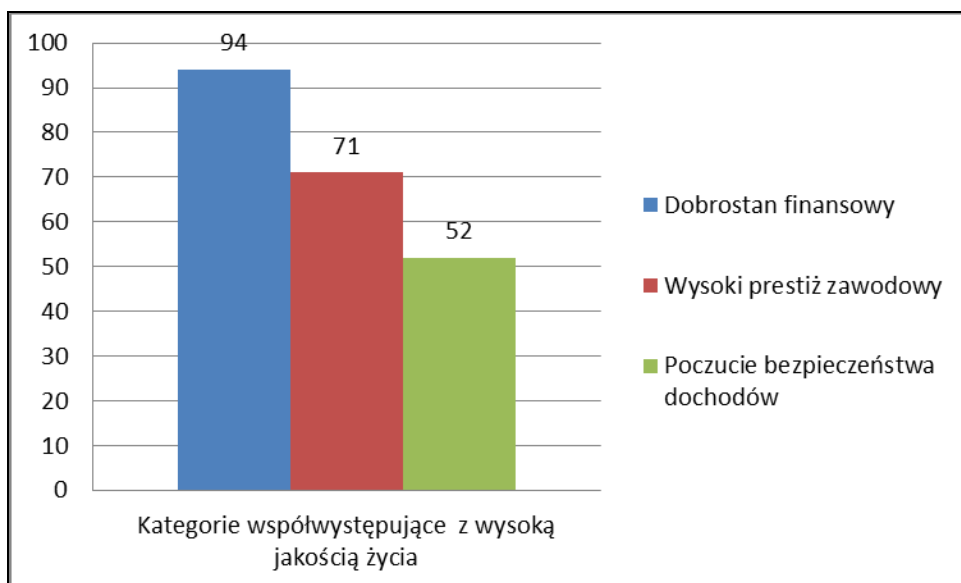


Źródło: Opracowanie własne.

Uzyskane dane, dotyczące opinii nauczycieli akademickich o czynnikach wskazujących na profesjonalizm nauczycieli akademickich 65 plus wskazują na zgodność opinii młodszych i starszych wykładowców. Zaistniałe rozbieżności dotyczą jedynie przypisania większej roli stereotypowego myślenia o dojrzałych pracownikach naukowo-akademickich. Dla obu grup znaczący jest autorytet i doświadczenie nauczycieli akademickich. Autorytet ten buduje się przez lata i jak widać staje się niekwestionowaną wartością w życiu nauczyciela akademickiego.

W kategorii czynników współwystępujących z wysoką jakością życia pracowników naukowo dydaktycznych w wieku 65 plus, w opinii młodszej grupy nauczycieli akademickich, w kolejności od czynnika najważniejszego do takiego, który został wybrany łącznie przez ponad 50% osób uczestniczących w badaniach pochodzących wszystkich uzyskanych wyborów, z każdej z wyszczególnionych grup, znalazły się: dobrostan finansowy, wysoki prestiż zawodowy, a następnie poczucie bezpieczeństwa dochodów. Czynniki te przybierały postać wartości, które umożliwiają osiągnięcie pracownikom 65 plus satysfakcjonującego kryterium wysokiej jakości życia.

Wykres 6. Kategorie współwystępujące z wysoką jakością życia pracowników naukowo-dydaktycznych 65 plus w opiniach młodszych nauczycieli akademickich



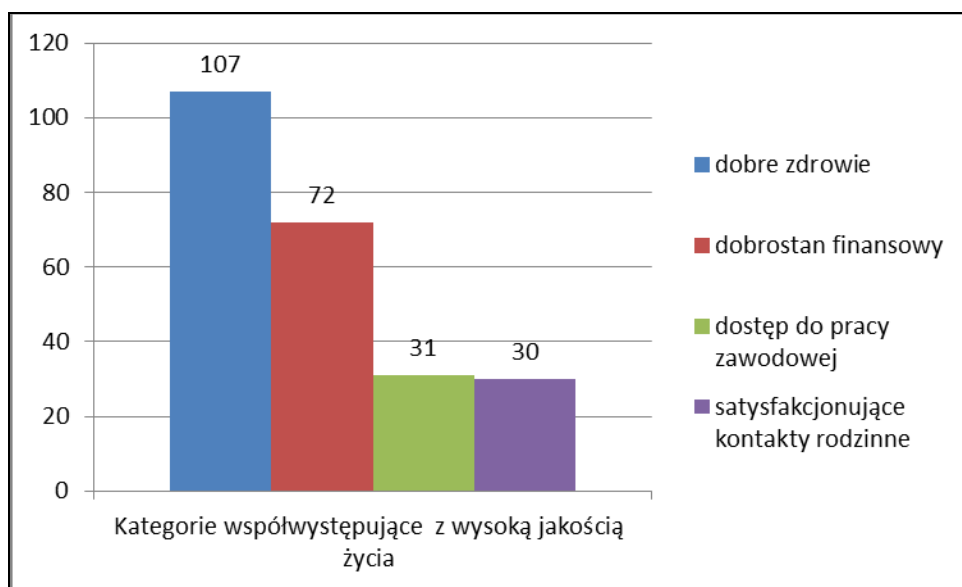
Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone rozmowy potwierdziły znaczącą rolę czynnika dobrostanu finansowego jako odgrywającego istotną rolę w ocenie jakości własnego życia, u dojrzałych pracowników dydaktyczno-naukowych. Obok niego, do czynników współwystępujących z wysoką jakością życia zaliczono chęć pełnego uczestnictwa w życiu poprzez uczestnictwo w kulturze i możliwość odbywania atrakcyjnych podróży zagranicznych. Na uwagę zasługuje brak uwzględnienia czynnika związanego z zachowaniem

dobrego zdrowia, który nie pojawił się zarówno wśród wypowiedzi udzielonych przez młodszych nauczycieli akademickich w kwestionariuszu jak i w bezpośredniej rozmowie. Jednocześnie w prowadzonych rozmowach (co potwierdziły wszystkie osoby prowadzące rozmowy) przejawiała się ich generalnie pozytywne nastawienie do pracowników naukowo-dydaktycznych 65 plus i brak stereotypowego myślenia o osobach w wieku senioralnym.

Nauczyciele akademicy w wieku 65 plus wypowiadając się o czynnikach współwystępujących z wysoką jakością swojego życia w pierwszej kolejności wymienili dobre zdrowie, dobrostan finansowy, dostęp do pracy zawodowej i satysfakcjonujące kontakty rodzinne.

Wykres 7. Kategorie współwystępujące z wysoką jakością życia pracowników naukowo-dydaktycznych 65 plus w opiniach starszych nauczycieli akademickich



Źródło: Opracowanie własne.

Porównując dwie grupy opinii, można stwierdzić, że młodszy pracownicy dydaktyczni, być może projektując własną wizję kryteriów współwystępujących z wysoką jakością życia i nie odczuwając znaczenia problemów zdrowotnych, z perspektywy swojego etapu życia, nie docenili roli „dobrego zdrowia” jako istotnej wartości w życiu pracowników naukowo-

dydaktycznych w wieku 65 plus. Ponadto, szczególne miejsce wśród wartości uznawanych przez starszych kolegów przypisali oni czynnikom materialnym, które to czynniki, ich zdaniem, w życiu dojrzałych nauczycieli akademickich mają priorytetowy charakter.

Na uwagę zasługuje fakt, że mimo, że w trakcie konstrukcji kwestionariusza, wyłoniono jeszcze inne czynniki tj. uczestnictwo w kulturze, kapitał społeczny, pozwalający na korzystanie w razie potrzeby z opieki najlepszych specjalistów ze służby zdrowia, przeświadczenie, że przekazywana wiedza zostanie przez słuchaczy dobrze wykorzystana (poczucie sensu wykonywanej pracy); zawarte w nim kategorie, oceniane zarówno przez grupę młodszych i starszych pracowników dydaktycznych, nie zostały uznane za dostatecznie istotne.

### Dyskusja wyników i podsumowanie

Uzyskane dane pozytywnie potwierdzają elementy charakterystyki pokolenia Y, sformułowane przez przytaczanych już autorów<sup>46</sup>. Zgodnie z nimi, przedstawiciele pokolenia Y są osobami wykazującymi troskę o dobre relacje ze starszym pokoleniem. Z drugiej strony, analiza wypowiedzi przypisujących znaczącą rolę wartości materialnych wśród nauczycieli akademickich w wieku 65 plus nie wyklucza opinii o ich (autorów opinii) konsumpcyjnym podejściu do życia, formułowanych przez licznych badaczy jako atrybutów przedstawicieli pokolenia Y<sup>47</sup>.

Uzyskane dane wskazują, że zarówno uczestniczący w badaniach studenci, niezależnie od reprezentowanej uczelni, jak i słuchacze studiów podyplomowych oraz młodszy pracownicy naukowo dydaktyczni nie różnicują swoich wykładowców ze względu na wiek. Stereotypy jako wyznaczniki postaw występowały jako kategorią ocen najmniej popularną.

---

<sup>46</sup> D. Bristow, D. Amyx, S. B. Castleberry, J. J. Cochran, *A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among gen x and gen y college students*, "Journal of Personal Selling & Sales Management", 2011, 31(1); S. A. Havlett., L. Sherbin, K. Sumberg., *How Gen Y & Boomers will reshape your agenda*, "Harvard Business Review" 87, 7/8, 2009; E. Ng, L. Schweitzer, S. Lyons, *New generation, great expectations: A field study of the Millennial generation*, "Journal of Business & Psychology", 25, 2011; R. Suleman, B Nelson, *Motivating the millennials: Tapping into potential of Youngest generation*, "Leader to Leader", 62, 2011.

<sup>47</sup> Np. W. Rodgers, S. Gago, *Cultural and ethical effects on managerial decisions: Examined in a throughput model*, "Journal of Business Ethics", 31, 2001; B. Smith, *Who shall lead us? How cultural values and ethical ideologies guide young marketers' evaluations of the transformational manager-leader*, "Journal of Business Ethics", 100, 2011.

Tak więc, uzyskane badania nie dają podstaw do stwierdzenia istnienia negatywnych stereotypów u przedstawicieli młodszego pokolenia: studentów polskich i zagranicznych, słuchaczy studiów podyplomowych i młodszych pracowników naukowo dydaktycznych, reprezentujących pokolenie Y w postrzeganiu dojrzałych osób – wykładowców. Być może, ocena ta jest spowodowana odmiennym postrzeganiem nauczycieli akademickich, pracowników wiedzy, którzy nie są traktowani przez osoby dokonujące oceny jako typowi przedstawiciele ludzi w okresie późnej dorosłości.

Przechodząc do analizy postaw wobec pracowników naukowo-dydaktycznych w wieku 65 plus, pozytywnie zaskakuje fakt, że dojrzałe nauczyciele akademicy generalnie postrzegają osoby we własnym wieku jako bardziej obciążone stereotypowymi postawami niż oceniają je młodzi nauczyciele akademicy. Ich postawy mogą stanowić pewne odzwierciedlenie społeczno-kulturowego systemu, w którym wzrastali, dość arbitralnie podchodzącego do stadiów życia człowieka i dominującej aktywności ludzi, odnoszącej się do poszczególnych etapów życia. Innym wyjaśnieniem może być nawiązanie do postrzegania siebie jako grupy w kategoriach MY, połączonej z przypisywaniem sobie pozytywnych cech, na co zwracał uwagę Fiske<sup>48</sup> i inni psychologowie społeczni, a grupy nauczycieli akademickich w wieku senioralnym jako ONI, którzy mogą być nośnikami negatywnych cech związanych z dojrzałym wiekiem. Odnosząc się do kategorii postaw nauczycieli akademickich 65 wobec samych siebie<sup>49</sup>, na podstawie przeprowadzonych rozmów, stwierdzono występowanie postaw pozytywnych oraz obronnych, manifestujących się bądź akceptacją i pozytywnym nastawieniem do życia bądź, co ma miejsce w przypadku osób bardzo zaabsorbowanych pracą zawodową, troską o znalezienie innych celów i wartości, które nadawałyby sens ich dalszemu życiu.

Nie budzi zdziwienia, że w wypowiedziach dotyczących czynników współwystępujących z wysoką jakością życia nauczycieli akademickich w wieku 65 plus jako ważna pojawia się kategoria zdrowia, uznana za typową dla osób w wieku późnej dorosłości oraz troska o zachowanie pozycji społecznej, obecna w publikacjach autorów z subdyscypliny gerontologii społecznej<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> S. T. Fiske, A. J. Cuddy, C. P. Cuddy, X. J. Glick, *A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively from perceived status and competition*, "Journal of Personality and Social Psychology", 82, 2002.

<sup>49</sup> Por. kategorie postaw osób starszych wobec siebie, wg Reichard, omówione na s. 7.

<sup>50</sup> Np. M. Halicka, J. Halicki, E. Kramkowska (red.), dz. cyt., s. 325-327.

Przechodząc do omawiania różnic w ocenach nauczycieli akademickich 65 plus przez młodszych i starszych pracowników naukowo-dydaktycznych można stwierdzić, że zdiagnozowane różnice postaw w dwóch badanych grupach wiekowych napawają optymizmem. Młodszy pracownicy generalnie pozytywnie oceniają swoich starszych kolegów, doceniając ich wiedzę i doświadczenie, podczas gdy ci drudzy okazują się bardziej krytycznie myśleć o nauczycielach akademickich 65 plus, jako grupie, którą sami reprezentują.

Niezależnie jednak od tego jakie czynniki faktycznie spowodowały wspomniane odmienne postrzeganie, przedstawiciele młodszego pokolenia jako przyszli decydenci powinni mieć możliwość poznania potencjału tkwiącego w dojrzałych pracownikach, aby umożliwić im nie tylko realizację swoich aspiracji zawodowych i zapewnić wysoką jakość życia, ale wykorzystać ten potencjał intelektualny dla uczelni wyższych, jako instytucji kształcących przyszłych absolwentów, a pośrednio i dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju.

Uzyskane dane potwierdzają też zasadność proaktywnej strategii, zapewniającej optymalne funkcjonowanie w okresie późnej dorosłości, promowanej przez Brzezińską<sup>51</sup> jako antidotum na negatywne aspekty procesu starzenia się.

Przeprowadzone rozważania ze względu na niezbyt liczną próbę badawczą nauczycieli akademickich, nie upoważniają jednak do formułowania daleko idących uogólnień i wniosków, a raczej inspirują do podejmowania dalszych wysiłków badawczych. Kolejnym ograniczeniem wydaje się narzędzie badawcze – kwestionariusz, który bada deklarowane postawy, obejmujące poznawczy komponent postaw, w przeciwieństwie do komponentu emocjonalno-motywacyjnego i behawioralnego, charakteryzującego rzeczywiste postawy. Badanie deklarowanych postaw może bowiem być obarczone nierzetelnością, chęcią przedstawienia się przez osoby badane, w bardziej korzystnym świetle. Niezależnie od wspomnianych ograniczeń można oczekiwać, że zaprezentowane rozważania rzucą istotne światło na zagadnienie postaw przedstawicieli pokolenia Y wobec nauczycieli akademickich 65 plus i inspirują do dalszych badań.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] Banderski G., Gryzik A., Matusiak K., Małżewska M., Stawasz E., *Przedsiębiorczość akademicka*. Raport z badania, PARP, Warszawa 2009.

---

<sup>51</sup> A. I. Brzezińska, K. Appelt, B. Ziółkowska, *Psychologia rozwoju człowieka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016.

- [2] Bartkowiak G., *Zatrudnianie pracowników wiedzy 65 plus. Perspektywa pracowników i organizacji*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2016.
- [3] Biernat M., *Toward a broader view of social stereotyping*, "American Psychologist", 58, 2003, s. 1019-1027.
- [4] Brewer M. B., Lui L., *Categorization of the elderly by the elderly: Effects of perceiver's category membership*, "Personality and Social Psychology Bulletin", 10, 1984, s. 585-595.
- [5] Brewer M. B., Dull V., Lui L., *Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes*, "Journal of Personality and Social Psychology", 41, 1981, s. 656-670.
- [6] Bristow D., Amyx D., Castleberry S. B., Cochran J. J., *A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among gen x and gen y college students*, "Journal of Personal Selling & Sales Management", 2011, 31(1), s. 77-85.
- [7] Brzezińska A. I., *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, GWP, Gdańsk 2015.
- [8] Brzezińska A. I., Appelt K., Ziółkowska B., *Psychologia rozwoju człowieka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016.
- [9] Brzezińska M., *Proaktywna starość. Strategia radzenia sobie ze stresem w późnej starości*, Difin S. A., Warszawa 2011.
- [10] Capowski G., *Ageism: The New diversity issue*. "Management Review", 83, 1994, s. 48-65.
- [11] Chabior A., *Wspomaganie procesu pomyślnego starzenia się u ludzi starych. Między powinnością a profesją*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2017.
- [12] Chester E., *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników z pokolenia Y*, Helion, Gliwice 2006.
- [13] Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2009*, Rada Monitoringu Społecznego Warszawa 2009.
- [14] Davenport T. H., *Thinking for a Living: How to get better performance and results from knowledge workers*, Harvard Business School Press, Boston – Massachusetts, 2009.
- [15] Dubas E., Muszyński M., *Obiektywny i subiektywny wymiar starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- [16] Duka K., *Adolescent attitudes and beliefs toward aging and the elderly*, "International Journal of Aging Development", 22, 1985, s. 173-187.
- [17] Erber J. T., *Young and older adults' appraisal of memory failures in young and older adult target persons*, "Journal of Gerontology: Psychological Sciences", 44, 1989, s. 170-175.



- [18] Fabiś A., Wawrzyniak J. K., Chabior A., *Ludzka starość. Wybrane zagadnienia gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2015.
- [19] Fiske S. T., Cuddy A. J., Cuddy C. P., Glick X. J., *A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warm respectively from perceived status and competition*, "Journal of Personality and Social Psychology", 82, 2002, s. 878-902.
- [20] Garrett G., *Potrzeby zdrowotne ludzi starszych*, PZWL, Warszawa 1990.
- [21] *Generation Y's Ethical Ideology and Its Potential Workplace Implications (PDF Download Available)*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/257542014\\_Generation\\_Y's\\_Ethical\\_Ideology\\_and\\_Its\\_Potential\\_Workplace\\_Implications](https://www.researchgate.net/publication/257542014_Generation_Y's_Ethical_Ideology_and_Its_Potential_Workplace_Implications) [dostęp: 15.01.2018].
- [22] Goldman R., Goldman G., *How children view old people and aging: a developmental study of children in four countries*, "Australian Journal of Psychology", 33, 1981, s. 405-418.
- [23] Greene M. G., Adelman R., Charon R., Hoffman S., *Ageism in the medial encounter: An explanatory study of the doctor-elderly relationship*, "Language and Communication", 6, 1986, s. 113-124.
- [24] Halicka M., *Zakłócenia relacji międzypokoleniowej w rodzinie na przykładzie studium wielokrotnego przypadku*, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, 2014.
- [25] Halicka M., Halicki J., Kramkowska E. (red.), *Starość poznać, przeżyć, zrozumieć*, Wydawnictwo Uniwersyteckie, Białystok 2016.
- [26] Havlett S. A., Sherbin L., Sumberg K., *How Gen Y & Boomers will reshape your agenda*, "Harvard Business Review" 87, 7/8, 2009, s. 71-76.
- [27] Haylik L., *Jak i dlaczego się starzejemy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1998.
- [28] Heckhausen J., Dixon R. A., Bales P. B., *Gains and losses in development. Throughout adulthood as perceived by different adult age groups*, "Developmental Psychology", 25, 1989, s. 109-121.
- [29] Hummert M. L., *A social cognitive perspective on age stereotypes*, [w:] M. Hess, F. Blanshard-Fields (red.), *Social cognition and aging*, San Diego: Academic Press, 1999, s. 175-196.
- [30] Hummert M. L., Garstka T. A., O'Brien L. T., Greenwald A. G., Mellot D. S., *Using the implicit association test to measure age differences in implicit social cognitions*, "Psychology and Aging", 12, 2002, s. 107-114.
- [31] Kaifi B., Nafei W. A., Khanfar N. M., Kaifi M. M., *A Multigenerational Workforce: Managing and Understanding Millennials*, "International Journal of Business & Management", 7(24), 2012, s. 89-93.

- [32] Konieczna E., *Seniorzy i film*, Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet Śląski w Katowicach Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016.
- [33] Kościńska E., *Zachowania ryzykowne seniorów, uwarunkowania, profilaktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2016.
- [34] Kwong See S. T., Hoffman H. G., Wood T. L., *Perception of old female eyewitness: Is it older eyewitness believable?*, "Psychology and Aging", 16, 2001, s. 346-350.
- [35] Kwong See S. T., Heller R. B., *Judging older targets' discourse: How do age stereotypes influence evaluation?*, "Experimental Aging Research", 30, 2004, s. 63-73.
- [36] Lawton P. M., *Measures of quality of life and subjective well being*, "Generations" vol. 21, nr 1, 1997, s. 45-50.
- [37] Miłkowska G., *Analiza postaw społecznych wobec ludzi starszych na podstawie opinii studentów*, Prace naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Rocznik Polsko-Ukraiński, t. XVI, 2014 s. 177-192.
- [38] Ng E., Schweitzer L., Lyons S., *New generation, great expectations: A field study of the Millennial generation*, "Journal of Business & Psychology", 25, 2011, s. 281-292.
- [39] O'Hanlon A. M., Camp C. J., Osofsky H. J., *Knowledge of and attitudes toward aging in young middle aged and older college students*, "Educational Gerontology", 19, 1993, s. 753-766.
- [40] Piłkuła N., *Gerontologia dla pracowników socjalnych. Etos starości w aspekcie społecznym*, Borgis, Kraków 2011.
- [41] Pichalski R., *Psychospołeczne uwarunkowania funkcjonowania osób w podeszłym wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016.
- [42] *Pokolenie Y: potrzeby i nawyki wpływające na dzielenie się wiedzą*. Raport podsumowujący badania prowadzone w ramach projektu Organizacja ucząca się 2.0 prowadzonego przez Portal Interia. PL oraz Wszechnicę Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2013.
- [43] Raport GUS – [www.stat.gov.pl/](http://www.stat.gov.pl/) Share L. M., Wayne S. J., (1993), *Commitment and employee behavior: Comparison of Prognosis ludności do 2030 roku* [dostęp: 12.12.2015].
- [44] Rodgers W., Gago S., *Cultural and ethical effects on managerial decisions: Examined in a throughput model*, „Journal of Business Ethics”, 31, 2001, s. 355-367.
- [45] Share L. M., Wayne S. J., *Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support*, "Journal of Applied Psychology", 78, 1993, s. 774-780.

- [46] Slotterback C. S., Saarino D. A., *Attitudes toward older adults: Variation based on attitudinal task and attribute categories*, "Psychology and Aging", 11, 1996, s. 563-571.
- [47] Smith B., *Who shall lead us? How cultural values and ethical ideologies guide young marketers' evaluations of the transformational manager-leader*, "Journal of Business Ethics", 100, 2011, s. 633-645.
- [48] Straś-Romanowska M., *Paradoksy rozwoju człowieka w drugiej połowie życia a psychoprofilaktyka starości*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz 2000.
- [49] Suleman R., Nelson B., *Motivating the millennials: Tapping into potential of Youngest generation*, "Leader to Leader", 62, 2011, s. 39-44.
- [50] Szarfenberg R., Żołędowski C., Thess M., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne perspektywa poznawcza*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2010.
- [51] Timmermann S., *Lifelong learning for self efficiency. A theme and strategy for the 1980 s.* "Convergence", Vol. 18, 1985, s. 28-37.
- [52] Tulgan B., *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*, San Francisco: Jessey-Bass, 2009.
- [53] Wnuk-Olenicz M. (red.), *Problemy i szanse rozwoju osób starszych w społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.
- [54] VanMeter R. A., Grisaffe D. B., Chonko L. B., Roberts J. A. (2012), *Generation Y's Ethical Ideology and Its Potential Workplace Implication*, "Journal of Business Ethics", August, 2012, s. 93-109.

**PRZEDSTAWICIELE POKOLENIA Y:  
STUDENCI I NAUCZYCIELE AKADEMICY  
WOBEK PRACOWNIKÓW  
NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH  
W WIEKU 65 PLUS**

**STRESZCZENIE**

Prognozy wskazują, że w najbliższym okresie nastąpi istotne przesunięcie w proporcjach między liczbą osób w wieku sprzed nowych regulacji prawnych, uznanym za produkcyjny (do 60 lat dla kobiet i do 65 lat dla mężczyzn) i poprodukcyjny. Okres po 2020 roku będzie charaktery-

zował się gwałtownym starzeniem się ludności. Społeczeństwo, a więc ich decydenci, przedstawiciele pokolenia Y stają przed nowym wyzwaniem, uwzględniając wzrastającą proporcję osób dojrzałych w stosunku do osób młodych (do 35 roku życia) na rynku pracy, znaleźć odpowiedź na pytania: jak stworzyć warunki poczucia bezpieczeństwa socjalnego, możliwości samorealizacji i osiągania swoich celów zawodowych dojrzałych pracowników, jak „zdyskontować” potencjał i kapitał społeczny, który zgromadzili w trakcie swej pracy? Przedmiotem niniejszego opracowania są postawy przedstawicieli pokolenia Y wobec szczególnej grupy dojrzałych pracowników – pracowników wiedzy – nauczycieli akademickich. Opracowanie zmierza do uzyskania odpowiedzi na pytanie: jaki stosunek do nauczycieli akademickich 65 plus prezentują przedstawiciele poszczególnych grup środowisk uczących się: słuchaczy studiów podyplomowych, studentów uczelni publicznych i niepublicznych, polskich i zagranicznych, a także nauczycieli akademickich należących do pokolenia Y w stosunku do swoich starszych kolegów.

Kolejnym problemem badawczym była poznanie opinii młodszych i starszych (w wieku 65 plus) nauczycieli akademickim wobec czynników, które towarzyszą wysokiej jakości życia pracowników naukowo-dydaktycznych, w okresie późnej dorosłości. Aby uzyskać odpowiedź na tak sformułowane pytania prze prowadzono badania w grupie studentów, słuchaczy studiów podyplomowych i nauczycieli akademickich liczącej łącznie 476 osób. Z grupy tej 378 reprezentowało studentów i słuchaczy studiów podyplomowych. Wśród tej grupy tej 56 osób było słuchaczami studiów podyplomowych w uczelni publicznej, 74 studentami uczelni publicznych, 103 studentami uczelni niepublicznej 111 studentami zagranicznymi uczelni niepublicznej a 34 – pracownikami naukowo dydaktycznymi uczelni niepublicznych. W grupie osób badanych było także 38 nauczycieli akademickich po 65 roku życia. Do badania wykorzystano trzy diagnostyczne pytania specjalnie opracowanego (o rzetelności obliczonej współczynnikiem alfa Cronbacha powyżej 0,76) Kwestionariusza Postaw Wobec Nauczycieli Akademickich w Wiek 65 plus. W wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że postawy większości osób badanych wobec nauczycieli naukowo-dydaktycznych 65 plus nie są obciążone negatywnymi stereotypami, a wiek osób dojrzałych nie jest kryterium obniżającym ocenę ich profesjonalizmu. Jednocześnie stwierdzono, że dojrzałe nauczyciele akademicy w większym stopniu niż ich młodszy koledzy dostrzegają negatywne znaczenie wieku 65 plus, w pracy naukowo-dydaktycznej.

Słowa kluczowe:

postawy, przedstawiciele pokolenia Y.