

Człowiek na rynku pracy

Wyzwania i zagrożenia

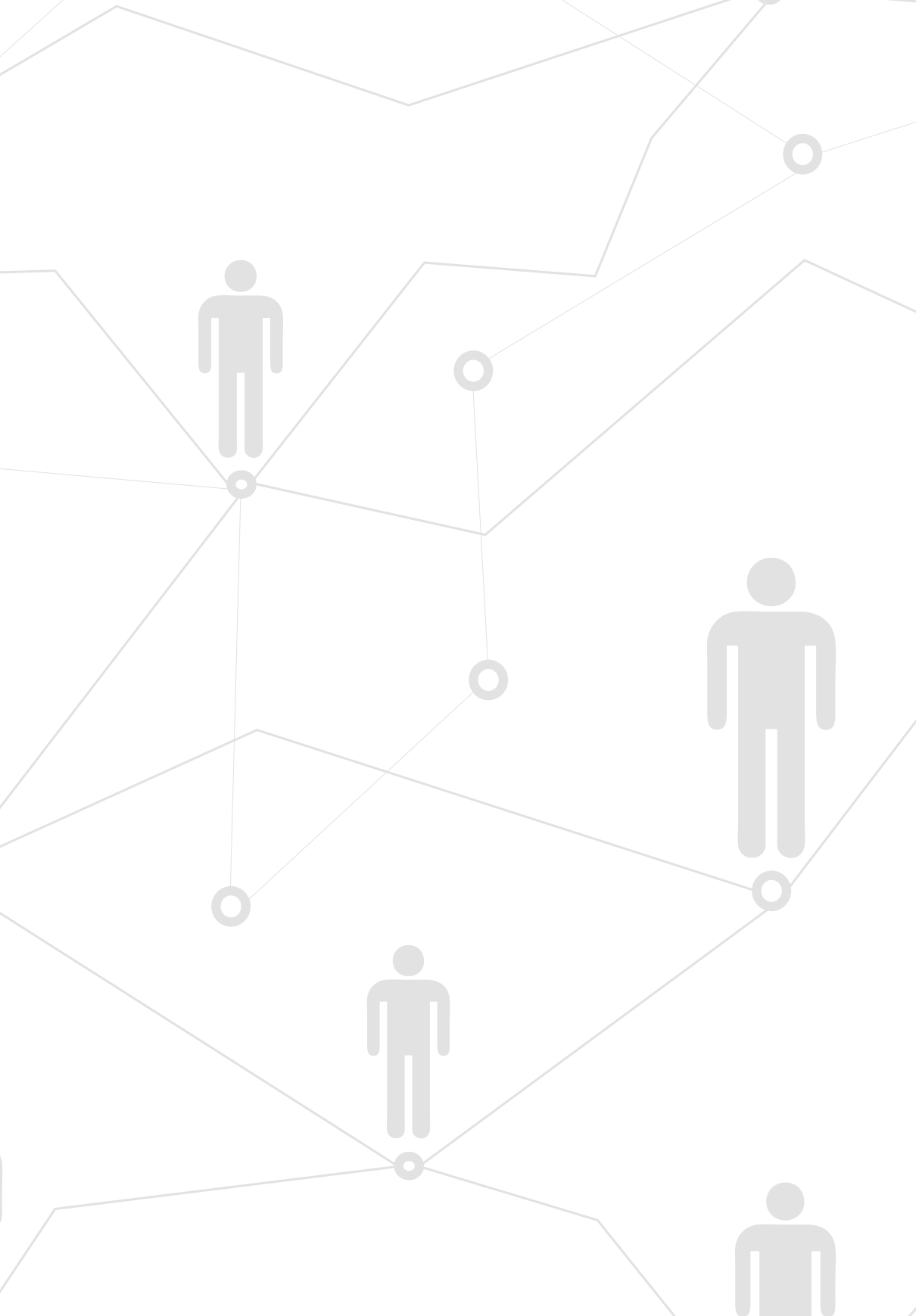


Pod redakcją

Teresy Chirkowskiej-Smolak i Jarosława Grobelnego

Człowiek na rynku pracy

Wyzwania i zagrożenia



Człowiek na rynku pracy

Wyzwania i zagrożenia



Pod redakcją

Teresy Chirkowskiej-Smolak i Jarosława Grobelnego

© Copyright by Authors
Kraków 2015

ISBN 978-83-65148-63-6

RECENZJA
Dr hab. Maria Strykowska

REDAKCJA
Józefa Kunicka-Synowiec

SKŁAD
LIBRON

PROJEKT OKŁADKI
Joanna Bizior

Wydawnictwo LIBRON – Filip Lohner
al. Daszyńskiego 21/13
31-537 Kraków
tel. 12 628 05 12
e-mail: office@libron.pl
www.libron.pl

SPIS TREŚCI

- 7 Wprowadzenie. Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia
- 13 **TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK, JAROSŁAW GROBELNY**
Przemiany współczesnego rynku pracy – w stronę niepewności

CZĘŚĆ 1.

MIĘDZY EDUKACJĄ A RYNKIEM PRACY

- 33 **KAROLINA OLEKSA**
Trendy i innowacje na rynku pracy a świadome przygotowanie się studentów do wyzwań zawodowych
- 45 **BAHA KALINOWSKA-SUFINOWICZ**
Postawy osób młodych wobec procesu aktywizacji zawodowej
- 61 **SABINA KOŁODZIEJ**
Wczesna aktywność ekonomiczna i zawodowa – wzajemne zależności
- 71 **MAŁGORZATA CHRUPAŁA-PNIAK, PATRYCJA RUDNICKA,
MARIA CHEŁKOWSKA, AGATA HILAROWICZ, ANITA POLLAK**
Cechy osobowości Wielkiej Piątki i orientacja pozytywna jako predyktory zaangażowania w studiowanie
- 87 **ALEKSANDER HAUZIŃSKI**
Przywiązanie do zawodu a postawa wobec przejścia z systemu edukacji zawodowej do pracy
- 97 **AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA, DAMIAN GRABOWSKI,
ANNA LUPINA-WEGENER**
Porównanie opinii studentów ze Szwajcarii i Polski na temat klimatu uczciwości na uczelniach

107 **JERZY LESZKOWICZ-BACZYŃSKI**
Typ wykształcenia jako wyznacznik szans absolwentów Uniwersytetu Zielonogórskiego na rynku pracy

121 **ELŻBIETA TURSKA, MARTA STASIŁA-SIERADZKA**
Absolwenci uniwersytetu na rynku pracy. Trudności i szanse

CZĘŚĆ 2.

RYNEK PRACY – PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

137 **WIKTORIA DOMAGAŁA**
Zjawisko segregacji edukacyjnej. Sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze edukacji i rynku pracy

151 **PAULA BOREK, MARTA PERKA**
Sytuacja kobiet po urodzeniu dziecka na polskim rynku pracy

163 **ANNA NIEWIADOMSKA**
Efektywność polityki aktywizacji zawodowej starszych wiekiem zasobów pracy w Polsce

175 **NATALIA KASTELIK, AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA**
Co skłania osoby zajmujące się handlem do nieuczciwości w imię dobra organizacji? Wybrane uwarunkowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych

185 **PRZEMYSŁAW GROBELNY**
Fuzje i przejęcia jako element realizacji strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi

197 **ZUZANNA TURAJ, KATARZYNA TUŁAZA,
PIOTR POPOW, KATARZYNA SABACIŃSKA**
Polityka personalna w polskich firmach

209 **BARBARA MRÓZ**
Kompetencje a rola zawodowa – badania pracowników w oparciu o Model Osobowościowo-Aksjologiczny MOA

WPROWADZENIE. CZŁOWIEK NA RYNKU PRACY. WYZWANIA I ZAGROŻENIA

Książka, którą przygotowaliśmy dla Czytelników zainteresowanych problematyką współczesnego rynku pracy, jest owocem dyskusji przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych – głównie psychologów, ale także socjologów, pedagogów i ekonomistów. Prezentowane w niej opracowania pokazują, że w analizach rynku pracy trudno jest rozdzielić sfery ekonomiczną i społeczną. W wypowiedziach autorów można zauważyć szczególną troskę o konsekwencje społeczne, jakie towarzyszą turbulencjom, przez które przechodzi gospodarka światowa. W centrum uwagi autorów jest człowiek – spotykający się z krytycznymi wydarzeniami, nad którymi często nie ma żadnej kontroli. Człowiek, którego dotychczasowe sposoby radzenia sobie z sytuacjami trudnymi przestają być skuteczne i który podejmuje próby adaptacji do dynamicznie zmieniającego się otoczenia ekonomicznego, politycznego i społecznego. Człowiek, który stanął też w obliczu gwałtownego rozwoju technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, co zaowocowało powstawaniem nowych trendów na rynku zatrudnienia. Zmiany te na nowo określają rolę pracownika, który na rynku pracy ma możliwość, jak chyba nigdy dotąd, brania spraw w swoje ręce. I choć autorzy naszego zbioru zwracają uwagę przede wszystkim na zagrożenia, z jakimi spotykają się dziś uczestnicy rynku pracy, to zauważają też możliwości i wyzwania, jakie stoją przed ludźmi.

Po latach, kiedy nasze społeczeństwo, podobnie jak i inne społeczeństwa na całym świecie, borykało się z kryzysem gospodarczym, wiele problemów społecznych uległo wyostreniu. Mimo iż Polska należała do nielicznych krajów, które w miarę skutecznie opierały się kryzysowi finansowemu, nie ominął nas kryzys społeczny. Cały czas obserwujemy wiele niepokojących zjawisk, takich jak niezadowolenie z życia, obniżenie i tak już niskiego za-

ufania do państwa, powiększające się rozwarstwienie społeczeństwa i wiele innych. Następstwa uderzyły głównie w gospodarstwa domowe o najniższych dochodach, wyraźnie można było zauważyć, że wzrost gospodarczy nie rozkładał się równomiernie, z każdym rokiem rosło zadłużenie gospodarstw domowych. Bezrobocie, choć ostatnio zmalało, to niewystarczająco, żywienie na rynku pracy jest niewielkie, a z tempem wzrostu gospodarczego nie idzie w parze wzrost liczby miejsc pracy. Problemem są też w naszym kraju niskie pensje – w trudnej sytuacji finansowej znajdują się nie tylko osoby bezrobotne, ale także rodziny, w których pracują oboje małżonkowie. Zagadnienia te zostały przedstawione w artykule wprowadzającym do naszego tomu, zatytułowanym *Przemiany współczesnego rynku pracy – w stronę niepewności*, autorstwa T. Chirkowskiej-Smolak i J. Grobelnego.

Skutki kryzysu najmocniej chyba odczuli ludzie młodzi. To przede wszystkim ich dotyka utrata dochodów i zagrożenie ubóstwem. Mówi się nawet, że są straconym pokoleniem czy pokoleniem Nic – aż 20% młodzieży w wieku 20–24 lat to osoby, które się nie kształcą, nie pracują ani nie szkolą się (tzw. NEETs). Ryzyko ukończenia szkoły i pozostawania bez pracy jest na tyle duże, że niezbędne staje się wprowadzenie programów wspierających zdobywanie przez młodych ludzi umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz promowanie wykształcenia wyższego, zwłaszcza edukacji w takich dziedzinach, na które jest duże zapotrzebowanie na rynku pracy. Jednak tylko niewielu studentów łączy naukę z pracą, uzyskując w ten sposób wymagane przez pracodawców doświadczenie i umiejętności.

Waga tych problemów znalazła odzwierciedlenie w strukturze naszej książki, która składa się z dwóch części, z których pierwsza zatytułowana *Między edukacją a rynkiem pracy* zawiera osiem artykułów. Większość to prace empiryczne, ich autorzy prezentują ciekawe wyniki badań, które wzbogacają istniejącą wiedzę. W *Trendach i innowacjach na rynku pracy a świadomym przygotowaniu się studentów do wyzwań zawodowych* K. Oleksa omawia problem zarządzania własną karierą w odpowiedzi na różne zjawiska zachodzące na obecnym rynku pracy. W kolejnych artykułach autorzy podejmują problematykę związaną z realizowaniem karier zawodowych i poruszają kwestie postaw osób młodych wobec ich aktywności zawodowej realizującej się w opisanej współczesnej rzeczywistości oraz działań adaptacyjnych w postaci wczesnej aktywności ekonomicznej i zawodowej. B. Kalinowska-Sufinowicz (*Postawy osób młodych wobec procesu aktywizacji zawodowej*) zajmuje się oczekiwaniami i aktywnością związaną z przyszłą pracą, przejawianymi przez studentów Uniwersytetu Ekonomicz-

nego w Poznaniu, a S. Kołodziej w artykule *Wczesna aktywność ekonomiczna i zawodowa – wzajemne zależności* porusza kwestię roli wczesnie podjętej aktywności (nie tylko zawodowej, ale także ekonomicznej) w zdobywaniu szerszych kwalifikacji i szybszego rozpoczęcia kariery zawodowej. Autorka zastanawia się również nad trudnościami w uzyskaniu zatrudnienia i czynnikami opóźniającymi wchodzenie na rynek pracy.

W kolejnych pracach przedstawiono determinanty wewnętrzne rozważanych zachowań. Psychologiczne czynniki determinujące zaangażowanie w studiowanie omawiają M. Chrupała-Pniak, P. Rudnicka oraz M. Chełkowska, A. Hilarowicz i A. Pollak (*Cechy osobowości Wielkiej Piątki i orientacja pozytywna jako predyktory zaangażowania w studiowanie*). A. Hauziński w artykule *Przywiązanie do zawodu a postawa wobec przejścia z systemu edukacji zawodowej do pracy* opisuje proces przejścia z edukacji na rynek pracy, zwracając szczególną uwagę na postawy studentów wobec tego transferu. Z kolei zachowania nieetyczne, postawy wobec nich oraz przejawianie tendencji do zachowań nieuczciwych przez studentów polskich i szwajcarskich omawiają A. Chudzicka-Czupała, D. Grabowski i A. Lupina-Wegener (*Porównanie opinii studentów ze Szwajcarii i Polski na temat klimatu uczciwości na uczelniach*).

Tę część kończą prace dotyczące absolwentów. J. Leszkowicz-Baczyński, w artykule zatytułowanym *Typ wykształcenia jako wyznacznik szans na rynku pracy absolwentów Uniwersytetu Zielonogórskiego*, wskazuje na znaczenie typu wykształcenia dla szans na rynku pracy. Autor dyskutuje w nim z powszechnym przekonaniem na temat uprzywilejowanej sytuacji absolwentów posiadających wykształcenie techniczne. Artykuł E. Turskiej i M. Stasil-Sieradzkiej, *Absolwenci uniwersytetu na rynku pracy. Trudności i szanse* przedstawia wyniki badań własnych, prowadzonych wśród absolwentów Uniwersytetu Śląskiego, poświęconych funkcjonowaniu zawodowemu w początkowym okresie ich kariery zawodowej. Czy wykształcenie rzeczywiście jest inwestycją, która chroni młodych ludzi przed bezrobociem? Czy absolwenci uczelni wyższych zgromadzili wystarczający kapitał, by móc z powodzeniem realizować karierę? Jakiego rodzaju działalność podejmują i jakimi są uczestnikami rynku pracy? Jakie cechy pracy są atrakcyjne dla absolwentów, a zatem jakie cechy są pożądane u pracodawcy? Artykuły te przedstawiają wyniki badań, które przynoszą odpowiedzi na te pytania, i stanowią dobre podsumowanie części pierwszej książki.

Część druga pracy nosi tytuł *Rynek pracy – perspektywa pracowników i pracodawców* i składa się z siedmiu artykułów dotyczących zewnętrznych

uwarunkowań zachowań pracowników, ich determinant organizacyjnych oraz czynników indywidualnych. Spojrzenie na rynek pracy z obu perspektyw wydaje się bardzo ważne. Niepokojąca okazuje się dziś nieatrakcyjność ofert pracy, zwłaszcza w przypadku osób młodych oraz nisko wykwalifikowanych. Upowszechnia się zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, co wprawdzie może zapewniać przedsiębiorstwom większą elastyczność, niemniej wpływa też niekorzystnie na wydajność pracowników. Wszystko to sprawia, że pogarszają się również relacje między pracodawcami a pracownikami. Wiąże się to z niepewnością zatrudnienia i ograniczeniem nakładów na pracowników tymczasowych. Ma to długofalowe konsekwencje dla zdrowia społeczeństwa – już teraz możemy obserwować wzrost stresu wynikającego z niepewności zatrudnienia oraz z przeciążenia pracą i, co się z tym łączy, braku możliwości zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym.

Drugą część książki otwiera artykuł *Zjawisko segregacji edukacyjnej. Sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze edukacji i rynku pracy*, w którym W. Domała koncentruje się na wpływie płci na proces kształtowania się karier zawodowych i pokazuje zróżnicowanie procesu edukacji i rodzaju pracy podejmowanej przez kobiety i mężczyzn. Następnie P. Borek i M. Perki prezentują sytuację kobiet na polskim rynku pracy po urodzeniu dziecka. To przełomowe wydarzenie w życiu kobiety wymaga wielu przewartościowań, dużego wysiłku przy nie zawsze życzliwym i pomocnym stosunku otoczenia. Z kolei A. Niewiadomska porusza niezwykle ważny z punktu widzenia starzenia się społeczeństwa problem aktywizacji zawodowej osób starszych (*Efektywność polityki aktywizowania starszych pracowników*). Następny artykuł pt. *Co skłania osoby zajmujące się handlem do nieuczciwości w imię dobra organizacji? Wybrane uwarunkowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych*, autorstwa N. Kastelik i A. Chudzikiej-Czupały podobnie, jak w części pierwszej, podejmuje kwestię nieuczciwości, ale tym razem u pracowników.

Globalizacja oraz duża konkurencja zmuszają do łączenia się firm z tej samej branży lub pokrewnych branż. Integrowanie tych przedsiębiorstw polega nie tylko na łączeniu zasobów materialnych i informacyjnych, ale przede wszystkim ludzkich. Jest to proces trudny i złożony, a o jego sukcesie i o tym, czy przedsiębiorstwa te będą efektywnie współpracowały, decyduje w dużym stopniu strategia wprowadzania zmian w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Problematykę tę przedstawia P. Grobelny w artykule pt. *Fuzje i przejęcia jako element realizacji strategicznego zarządzania zasobami*

ludzkimi. Podobne zagadnienia poruszają też Z. Turaj, K. Tułaza, P. Popow i K. Sabacińska, którzy omawiają problem polityki personalnej realizowanej w polskich przedsiębiorstwach. Książkę zamyka tekst B. Mróz *Kompetencje a rola zawodowa – badania pracowników w oparciu o Model Osobowościowo-Aksjologiczny MOA*, przedstawiający wyniki badań dotyczących poczucia jakości życia u pracowników wyższego szczebla – specjalistów i kadry kierowniczej. Autorka prezentuje w nim osobowościowo-aksjologiczny model jakości życia i wskazuje na istotne predyktory jakości życia.

Wraz z autorami niniejszego tomu wyrażamy nadzieję, że podjęta przez nas dyskusja przyczyni się do lepszego zrozumienia funkcjonowania współczesnego rynku pracy.

Redaktorzy

TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK
JAROSŁAW GROBELNY

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

PRZEMIANY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY – W STRONĘ NIEPEWNOŚCI

Ostatnie ćwierć wieku to okres postępujących zmian charakteru pracy i zatrudnienia, które obaliły pewniki społeczeństwa industrialnego – względnie stałe miejsce pracy do emerytury oraz ideę pełnego zatrudnienia. W miejsce stabilnego i przewidywalnego zatrudnienia pojawiły się „śmieciowe” umowy – jak nazywają je związkowcy – oraz ciągła praca na akord, krótkoterminowe zatrudnianie na niepełnych etatach czy zatrudnianie za pośrednictwem kolejnych agencji pracy tymczasowej.

Jak alarmował Bauman (2004), osoby, które urodziły się w okresie ponowoczesności, żyją w ciągłym strachu, napięciu i niepewności. Przeżywało to również pokolenie nowoczesności i wyjaśniano to wtedy brakiem perspektyw na znalezienie zatrudnienia przez osoby wchodzące na rynek pracy. Bezrobotni w społeczeństwie nowoczesnym stanowili jednak potrzebną rezerwę „armii pracy” i mogli liczyć na to, że po okresie pozostawania bez pracy przyjdzie czas, kiedy będzie ona dostępna. Obecnie bezrobocie ma formę bardziej trwałą, a ludzie pozbawieni możliwości zatrudnienia stają się zbędni, niepotrzebni, ich los nie jest już zwyczajnie godny pożałowania, stanowią, jak to określał Bauman „ludzi-odpady”, z którymi nie wiadomo co zrobić, ale nie można ich wyeliminować. Rodzi to ogromny strach przed tym, by nie zostać „odpadem”. W książce *Zindywidualizowane społeczeństwo* Bauman pisze: „Niepewność co do rynku pracy stała się niezbędnym elementem płynnego kapitalizmu, codziennością, której się nie krytykuje – tak

bardzo stała się naturalna” (2008b, s. 118). Niestabilność i płynność to dzisiaj zjawisko, które dotyka wszystkich, nie tylko niewykwalifikowanych pracowników, ale także wysoko wykwalifikowanych specjalistów i menedżerów.

Można uznać, że bezrobocie przybiera obecnie charakter strukturalny, a tradycyjne źródła utrzymania (praca i stałe zatrudnienie) okazują się wyjątkowo niepewne. Zdajemy sobie sprawę, że nie możemy liczyć na długoterminowe zatrudnienie, a bezrobocie jest zjawiskiem raczej nieodwracalnym. I chociaż chyba żaden zasób, a już na pewno nie oferowana siła fizyczna, nie gwarantuje pewności zatrudnienia, to ludzie wciąż podejmują wysiłek i zdobywają nowe umiejętności i doświadczenia, gromadzą kapitał kariery, wiedząc, że w nowych warunkach istnieje zapotrzebowanie na zupełnie inną siłę roboczą. Niestety, nawet to nie jest receptą na posiadanie zatrudnienia.

Prekarne zatrudnienie

Socjologowie mówią o rosnącej grupie osób dotkliwie doświadczających niepewności i żyjących w poczuciu bezsilności wobec nietrwałości świata i zagrożenia bezpieczeństwa. Francuzi nazywają ją prekariatem (por. Bourdieu, 1999). Ten termin jest coraz częściej przywoływany przez analityków współczesnych przemian życia społecznego. Zjawisko to dotyczy członków rozwiniętych społeczeństw na całym świecie. Na przykład dane Eurostatu (2014) pokazują, że choć między poszczególnymi krajami członkowskimi UE występują czasami duże różnice (na przykład ponad pięćdziesięcioprocentowe bezrobocie wśród młodych w Hiszpanii w porównaniu z mniej niż ośmioprocentowym bezrobociem wśród młodych w Niemczech), to przeciętne wyniki dotyczące warunków życia i pracy w Europie są bardzo niepokojące. Według ostatnich pomiarów dotyczących naszego kraju (Eurostat, 2014) ponad 23% Polaków jest zagrożonych biedą lub wykluczeniem społecznym, a blisko 50% mieszkańców Polski nie może pozwolić sobie na pokrycie niespodziewanego wydatku finansowego w wysokości 900 zł. Jeżeli uwzględnimy przy tym stopę bezrobocia, a zwłaszcza bardzo wysoki poziom bezrobocia wśród młodych (około 24%) i poziom bierności zawodowej, to powstaje bardzo niepokojący obraz rzeczywistości społecznej.

Raport Eurostatu (2014) informuje, że nawet, jeśli już ludzie mają pracę, to nie zmienia to sytuacji wielu z nich. Mówi się w takim wypadku o tak zwanym zjawisku *working poor* – pracujących ubogich, osobach, które uległy społecznej marginalizacji nie ze względu na swoje indywidualne przywary,

na przykład braki w wykształceniu. Na zjawisko to zwrócono uwagę na początku ubiegłego wieku w Wielkiej Brytanii, kiedy to Booth, a następnie Rowntree przedstawili raporty z badań na temat poziomu biedy w Londynie i obaj niezależnie wskazywali na ogromne rozmiary niedostatku i czynniki ryzyka. Zauważyli oni, że bogobojni i pracowici robotnicy nie są winni ubóstwa, w jakim się znaleźli, ale odpowiedzialne za to są niskie wynagrodzenie za pracę i wysokie koszty utrzymania, bezrobocie, choroba i starszy wiek (Glennester, Hills, Piachaud i Webb, 2004). Współcześnie biedni pracujący podobnie ledwo wiążą koniec z końcem, pomimo posiadania zatrudnienia i wykonywania pracy przynajmniej przez jednego członka rodziny. Dochód netto w rodzinie pracujących biednych zgodnie z metodyką Eurostatu jest relatywny i wynosi nie więcej niż 60% mediany dochodu dla całej populacji (tak zwane wynagrodzenie na poziomie *low wages*). Z raportu dotyczącego biedy pracujących wynika, że co czwarty polski pracownik należy do tej grupy, czyli poniżej linii dochodowej wyznaczającej obszar ubóstwa. W dodatku sporo wśród nich jest osób, które ukończyły studia (zwłaszcza kierunki humanistyczne) – w przypadku młodych to nawet co trzeci pracujący Polak. Przyczyny ubóstwa osób pracujących są odmienne w poszczególnych krajach europejskich, dwie są jednak znaczące wszędzie: zatrudnienie na niepełny etat oraz niskie wynagrodzenia. Praca w niepełnym wymiarze dla połowy respondentów nie jest kwestią ich wyboru. Wykonując taką pracę (czy też będąc pracownikiem tymczasowym), nie mogą liczyć na awans, raczej nie mają dostępu do szkoleń, zwalniani są w pierwszej kolejności (trzy razy częściej niż osoby pełnozatrudnione). Zapoznając się z takimi dokładnymi danymi, należy zauważyć, jak duża grupa żyje w poczuciu nieustannego zagrożenia i musi się zmagać z problemami typowymi dla prekariatu (Eurostat, 2014).

Sowa (2010) pisał o prekariacie jako o nowej klasie, proletariacie epoki globalizacji, o ludziach, których „codzienna egzystencja jest niepewna, przyszłość nieprzewidywalna, a materialna baza życia – krucha” (s. 102). Nawiązywał tym samym do tytułu bestsellerowej książki Standinga *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, wydanej w języku polskim w 2014 roku. Jej autor pisał, że praca obecnie jest instrumentalna (pracujemy, aby przeżyć), okazjonalna (należy brać, co popadnie, skorzystać z okazji) i niepewna.

Z prekarnym zatrudnieniem mamy do czynienia wtedy, gdy ludzie wykonują prace dorywcze, gdy w każdej chwili mogą stracić pracę, gdy nie mają możliwości znalezienia nowego zatrudnienia lub nieustannie zmieniają zatrudnienie, gdy pracodawcy nie dbają o rozwijanie umiejętności swoich

pracowników lub nie wykorzystują umiejętności, które oni posiadają, gdy pracownicy są zmuszani do podpisywania in blanco swojego wypowiedzenia wraz z umową o pracę. Standing (2014) wskazywał, że prekariat jest pozbawiony siedmiu gwarancji zatrudnienia:

- rynku pracy – odpowiednich możliwości znalezienia pracy,
- zatrudnienia – właściwej ochrony prawnej przed zwolnieniem z pracy,
- pracy – związanej z wykonywaniem takich, a nie innych obowiązków,
- bezpieczeństwa w pracy – związanej z ochroną zdrowia pracowników,
- reprodukcji umiejętności – zapewnienia możliwości rozwoju ważnych umiejętności: nauki zawodu, szkoleń oraz wykorzystywania nabytych umiejętności w pracy,
- dochodu – wynagrodzenia odpowiedniego do wykonywanej pracy,
- reprezentacji – przedstawicielstwa interesów pracownika.

Winą za zaistniałą sytuację często obarcza się neoliberalny model gospodarki, którego główne założenie opiera się na przekonaniu, że wzrost i rozwój zależą od konkurencyjności oraz że reguły rynku powinny przeniknąć do wszystkich obszarów życia. Jednym z założeń gospodarki rynkowej jest samoregulacja mechanizmów ekonomicznych, deregulacja rozumiana jako odchodzenie od interwencji państwa i, co za sobą pociąga, odchodzenia od roli państwa opiekuńczego. Ład konkurencyjny miał wymuszać wysoką efektywność gospodarki, a przez to wzrost zatrudnienia i dochodów z pracy. Można jednak się zastanawiać, w jakim stopniu możliwe jest pogodzenie wolności działania z solidarnością i sprawiedliwością społeczną, rozumianą jako dobrobyt dla wszystkich.

Polska należy obecnie do państw o najwyższym wskaźniku niepewnych form zatrudnienia. Chlebem powszednim są działania, które wcześniej znali jedynie specjaliści: *downsizing*, *outsourcing*, samozatrudnienie, telepraca, czy *work for labour* (praca dla zatrudnienia, na przykład młodzi ludzie podejmujący się nieodpłatnego wykonywania pracy, by zdobyć doświadczenie zwiększające ich szanse na znalezienie w przyszłości płatnego zatrudnienia). Zwłaszcza *downsizing* jest niepokojącym zjawiskiem, choć wielu menedżerów woli mówić nie o *down-* co o *rightsizing*. Chodzi o redukcję etatów, aby uczynić pracę tańszą. Pozostali w organizacji pracownicy nie tylko muszą przejąć obowiązki tych, którzy zostali zwolnieni (zatem muszą posiadać wszechstronne kompetencje), ale także sprostać rosnącym wymaganiom mało lojalnych klientów – na przykład wydłużyć godziny otwarcia, poświęcić więcej czasu na przygotowanie jakościowe produktu czy usługi itd. Kiedyś, w okresach recesji, można było liczyć na

to, że menedżerowie będą utrzymywać siłę roboczą, że będą zatrzymywać pracowników, ponieważ tego typu działania mieszczą się w idei zarządzania zasobami ludzkimi, pozwalają przyciągnąć i zatrzymać najlepszych, zwiększają lojalność i zaangażowanie pracowników i ich satysfakcję z pracy. Obecnie w imię, jak to ujmował Bauman, „nieobliczalnych wahań rynkowego popytu albo kapryśnej, a jednak nieuniknionej i niepohamowanej konkurencyjności” (2008a, s. 250) upowszechnia się kultura organizacyjna, zgodnie z którą giełdy i zarządy spółek koncentrują się na aktualnych wynikach, a nie na długoterminowych projektach, a w okresach, gdy przychodzi im się zmagać z problemami, zwalniają część pracowników, ponieważ zakładają, że gdy trudności już miną, zawsze będzie można zatrudnić ich z powrotem. Bauman pisał o takich działaniach, że są one „istotą nowej polityki niezaangażowania i braku zobowiązań” i mają dzisiaj świadczyć o mądrości i efektywności działania kadry menedżerskiej. Jest to, jak określał, „cudowna umiejętność wyswobodzenia się z wszelkich więzów, strategia ucieczki i uniku oraz gotowość i zdolność do natychmiastowej ewakuacji”, pozbywanie się niewygodnych więzów i kłopotliwych zależności. Coraz częściej polityka personalna przedsiębiorstw zmierza do eksternalizacji i uelastycznienia zatrudnienia, do wiązania się z pracownikami krótkotrwałymi kontraktami dotyczącymi określonego zadania. Tych osób nie dotyczy zakres obowiązków na stanowisku pracy, ponieważ powinni oni robić wszystko, by zrealizować dany projekt (Bridges, 1995). Jak wspominaliśmy wyżej, jedno z założeń koncepcji neoliberalnej głosiło, że współczesne przedsiębiorstwa muszą konkurować na globalnym rynku poprzez zmniejszenie kosztów działalności, poprawę jakości produktów i usług oraz zwiększenie elastyczności. Podkreśla się zatem, że należy zwiększyć elastyczność rynku pracy, gdyż pozwoli to na bardziej efektywną alokację zasobów pracy. Określenie bardziej elastyczna załoga może oznaczać elastyczne zatrudnienie (na przykład w sezonie, okresie zwiększonego zapotrzebowania na produkt firmy zatrudniają najczęściej pracowników tymczasowych), elastyczność pracy (zatrudniony na stałe trzon załogi wykonuje wszystkie zadania, które w danym czasie są do zrobienia, wykraczając często poza tradycyjnie rozumiany zakres obowiązków) oraz elastyczność umiejętności (wielozadaniowość pracowników). Autorzy licznych analiz życia społeczno-gospodarczego podkreślają jednak, że niesie to z sobą również negatywne skutki społeczne (por. Kozek, Kubisa i Ostrowski, 2005; Wójcik-Żołądek, 2013). Warto przeanalizować dokładniej ten problem.

Elastyczność zatrudnienia

Elastyczność ma być instrumentem poprawy sytuacji na rynku pracy – zmniejszania bezrobocia i stymulowania wzrostu aktywności zawodowej. Wskazuje się na przykład na korzyści z odchodzenia od etatowego czasu pracy i upowszechniania się systemu pracy projektowej – pracodawca wykorzystuje kompetencje pracowników przy wykonywaniu konkretnego zadania, a pracownik ma możliwość wykonywania pracy dla kilku pracodawców jednocześnie. Pracodawca lepiej może się dostosować do dynamicznie zmieniającego się popytu i obniżyć koszty (ponieważ na przykład nie musi tworzyć etatu), a korzyścią dla pracowników ma być większa możliwość godzenia pracy z życiem osobistym. Podkreśla się zalety tego typu rozwiązań dla osób niezainteresowanych stałym zatrudnieniem: osób młodych, kobiet wychowujących dzieci czy przedstawicieli wolnych zawodów. W ostatnich latach wprowadzono rozwiązania, które zwiększają elastyczność zarządzania personelem, jak na przykład pakiet antykrzysowy, który umożliwia pracodawcom rozliczanie czasu pracy w okresie rocznym. Elastyczność zatrudnienia wiąże się najczęściej z mniejszą trwałością stosunku pracy – pracodawcy w większym stopniu polegają na pracy osób, z którymi są związani w sposób nietradycyjny. Najczęściej stosowanymi formami elastycznego zatrudnienia są:

- telepraca (praca zdalna, na odległość, poza jednostką organizacyjną pracodawcy za pomocą środków komunikacji elektronicznej),
- praca tymczasowa – praca o charakterze doraźnym, sezonowym, pracownicy tacy są zatrudniani za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej do realizacji zadań, których terminowe wykonanie nie byłoby możliwe przez zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie pracowników (lub wykonywanie pracy za nieobecnego pracownika, tak zwana praca na zastępstwo),
- praca w niepełnym wymiarze godzin,
- samozatrudnienie – działalność gospodarcza na własny rachunek, własną odpowiedzialność i ryzyko – należy wspomnieć, że w wielu przypadkach pracodawcy zmuszają czasami pracowników do przechodzenia na tę formę z etatowej pracy, aby uniknąć ograniczeń nakładanych przez kodeks pracy na pracodawcę,
- przenoszenie zatrudnienia poza firmę (*outsourcing*) – zawieranie kontraktów na wykonanie pewnych zadań czy świadczenie określonego rodzaju usług, subkontraktowanie pracowników,

- zatrudnienie na czas określony,
- zatrudnienie na czas wykonywania danej pracy,
- elastyczne godziny pracy w skali dnia – ruchomy czas pracy (*flexitime*), umożliwianie pracownikom wyboru godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- przerywany czas pracy,
- kumulowanie godzin pracy (*compressed hours*) – przepracowanie pełnej wymaganej liczby godzin pracy w krótszym czasie,
- dzielenie godzin pracy między pracownikami, którzy wspólnie świadczą pracę, jaką wykonywałaby jedna osoba zatrudniona na pełny etat (*job sharing*) (Grycuk, 2013).

Jak można zauważyć, wiele rozwiązań dotyczących „uelastyczniania” zatrudnienia przybiera postać tak zwanych umów śmieciowych. W wyniku kryzysu w ostatnich latach możemy zaobserwować nasilanie tych działań. Według informacji podawanych przez Państwową Inspekcję Pracy w ostatnich latach coraz bardziej rosła liczba zawieranych umów cywilnoprawnych oraz umów krótkoterminowych. W dodatku zwiększała się liczba firm bezprawnie zatrudniających na umowy śmieciowe. Wypowiedzenie pracownikowi takiej umowy trwa krócej, nie trzeba takiej decyzji uzasadniać, pracownikowi nie trzeba wypłacać odprawy, przewidzianej w stałej umowie. Poza tym pracodawca nie musi uwzględniać stażu pracy przy naliczaniu wynagrodzeń, a pracownicy otrzymują zaniżone premie (lub nie otrzymują ich wcale ze względu na krótki okres zatrudnienia). Osobom takim nie przysługują wiele ważnych uprawnień: nie należy im się urlop, czas pracy nie jest limitowany, nie ma minimalnego wynagrodzenia, nie obowiązuje ochrona w okresie przedemerytalnym. Pracodawcy wskazują jednak na najważniejszy ich zdaniem argument: nie ma konieczności opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (w całości lub części). Łatwiej jest wprowadzać takie rozwiązania w określonych warunkach społeczno-gospodarczych: przy wysokim bezrobociu, dużym zapotrzebowaniu na pracowników o niskich kwalifikacjach oraz znacznej podaży wykształconych specjalistów.

Elastyczność kontra bezpieczeństwo

Elastyczność i bezpieczeństwo to dwie przeciwstawne siły. Jak to przedstawiono powyżej, elastyczność w zatrudnianiu i organizacji pracy znajduje się w opozycji do godziwego zatrudnienia, a pracodawcy czują się często

zwolnieni ze zobowiązań wobec swoich pracowników. Raport na temat aktywności ekonomicznej ludności Polski, przygotowany przez Główny Urząd Statystyczny w 2015 roku, pokazuje, że przyspieszenie rozwoju gospodarczego nie przekłada się w żaden sposób na zmniejszenie liczby nietrwałych umów o pracę (GUS, 2015). Pracodawcy są przy tym niejednokrotnie przekonani, że może to mieć korzystny wpływ na jakość pracy i wysiłek wkładany przez pracowników, którym będzie zależeć na podpisaniu kolejnej umowy na czas określony po wygaśnięciu poprzedniej. Spora część zatrudnionych pracowników nie jest traktowana jak cenny zasób, niewiele się od nich oczekuje i niewiele się im daje, na przykład nie inwestuje się w ich rozwój. Z kolei pracownicy nie uwzględniają potrzeb pracodawców, gdy planują udział w szkoleniach. Pozostaje tylko się zastanawiać, ile hipokryzji jest w twierdzeniu pracodawców, że ludzie stanowią cenny zasób. Gdyby tak było, to dlaczego organizacje się ich pozbywają? Jednocześnie badacze podkreślają, że zwolnienia nie poprawiają wyników ekonomicznych przedsiębiorstw, nie prowadzą do większej wydajności i zyskowności przedsiębiorstw, a często są zwyczajnie niepotrzebne (Cascio, 2002; Pfeffer, 2010). Analizy przeprowadzone przez De Meuse, Bergmanna, Vanderheiden i Roraff (2004) w przedsiębiorstwach z listy Fortune 100 pokazały, że w blisko 80% firm z tej listy nastąpiły duże zwolnienia (a nawet więcej niż jeden raz). Autorzy analizowali różne wskaźniki finansowe tych przedsiębiorstw (w porównaniu również z tymi, które oferowały stabilne zatrudnienie) i zauważyli, że wbrew oczekiwaniom zarządów tych firm wskaźniki finansowe pogarszały się w ciągu pierwszych dwóch lat, wprost proporcjonalnie do zakresu przeprowadzonych zwolnień. Nie oznacza to, że organizacje nie powinny przeprowadzać restrukturyzacji, chodzi raczej o to, że same zwolnienia nie są dobrą strategią biznesową.

Nowe rozwiązania dotyczące form pracy i warunków zatrudnienia stanowią przykład dość daleko posuniętej deregulacji, która miała sprzyjać rozwojowi gospodarczemu, a zarazem rozwojowi kapitału ludzkiego i społecznego. Problemem jest to, w jaki sposób sprawić, by *deetatyzacja*, jak to ujął Frieske (2004), która daje większą swobodę działania pracodawcy, nie została skierowana przeciwko pracownikowi. Czy faktycznie jest tak, że uelastycznienie rynku pracy zwiększa (wydawałoby się paradoksalnie) wskaźnik zatrudnienia, aktywność i samodzielność społeczeństwa? Liberalizacja kodeksu pracy była, jak podkreślają ekonomiści (Boni, 2004), w zasadzie konieczna. Wraz z coraz słabszym tempem rozwoju gospodarczego malała zdolność przedsiębiorstw do tworzenia nowych miejsc pracy.

Staliśmy się członkiem Unii Europejskiej i konieczne było dostosowanie przepisów kodeksu pracy do rozwiązań unijnych. Wymogi gospodarki rynkowej obniżyły poziom zatrudnienia w prywatyzowanych przedsiębiorstwach w wielu sektorach (górnictwo, hutnictwo, przemysł obronny, koleje państwowe). Potem przyszedł głęboki kryzys. Firmy stanęły przed koniecznością restrukturyzacji i obniżki kosztów, ograniczały zatem liczbę zatrudnionych pracowników, oczekując jednocześnie większej wydajności od osób, które w nich pozostały. Inne były zmuszone do ograniczenia działalności i też zwalniały część załogi. Na rynek wchodził wyż demograficzny. Rosła rzesza osób pracujących na czarno, zwłaszcza wśród ludzi młodych. Powstawało pytanie, jak zrównoważyć potrzebę deregulacji i konieczność ochrony pracownika.

Bardzo ważny głos do dyskusji na ten temat wniósł Frieske (2004), który inaczej sformułował ten problem, uznając, że nie powinno chodzić o deregulację, ponieważ jest ona promowaniem społecznego chaosu i niepewności. Jego zdaniem chodzi o sposoby regulacji. Pisał: „nie ma niczego takiego, jak deregulacja; życie zbiorowe to system reguł; nawoływanie do deregulacji to postulat *atrofii społecznego*; ogólnie – wszelki porządek życia zbiorowego jest budowany na przewidywalności jego uczestników” i dodawał: „jeśli *elastyczność* oznacza tyle co *nieprzewidywalność*, to jest to postulat powrotu do stanu *dzikości*” (Frieske, 2004, s. 148). Podobnie zresztą mówił o deregulacji Bauman, który wskazywał, że za tym terminem kryje się dezorganizacja – „rozproszenie odpowiedzialności i zastąpienie względnie przewidywalnych, bo ustrukturalizowanych sytuacji, sytuacjami nieprzewidywalnymi, przepojonymi niepewnością, brakiem znajomości jutra [...], gdzie za każde potknięcie odpowiada się samemu” (Bauman, 2004, s. 6–7). Bauman zaznacza, że elastyczność stała się „sloganem dnia”, ponieważ „zapowiada ona pracę bez gwarancji socjalnych, trwałych zobowiązań i prawa do przyszłych świadczeń i oferuje jedynie umowę na czas określony lub umowę-zlecenie oraz zwolnienie bez wypowiedzenia i bez odprawy” (Bauman, 2008a, s. 250).

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia może być jednym ze sposobów walki z bezrobociem. Ale należy brać pod uwagę nie tylko to, jakie konsekwencje ma to dla bezrobocia, lecz także dla sytuacji osób pracujących i struktury zatrudnienia. Od czasu rozpoczęcia transformacji ustrojowej organizacje były zmuszone do szukania oszczędności i często znajdowały je po stronie kosztów osobowych. Adaptacja do gwałtownie zmieniającej się sytuacji dokonywała się przez restrukturyzacje i zmniejszanie liczby

zatrudnionych osób. Postulat uelastycznienia zatrudnienia stał się usprawiedliwieniem dla przerzucenia niepewności i ryzyka na pracowników. Niektórzy badacze, jak na przykład Esping-Andersen (2000), twierdzą, że elastyczne formy zatrudnienia nie przyczyniają się wcale do zmniejszenia rozmiarów bezrobocia, że nie ma żadnych przekonujących dowodów poza zdroworozsądkową intuicją. Analizy tego autora dotyczące regulacji związanych z rynkiem pracy w Europie pokazały, że działania mające na celu zmniejszenie bezrobocia nie tylko nie spowodowały jego obniżenia, ale nawet zwiększyły problemy z podejmowaniem zatrudnienia przez ludzi młodych oraz słabo wykwalifikowanych.

Upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia rodzi wyzwanie pogodzenia ich z pewnymi elementami bezpieczeństwa socjalnego. Koncepcja *flexicurity* sprawdza się w Danii, a duńskie rozwiązania rynku pracy uważane są za wzorcowe. Pracownicy w krajach z lepszym zabezpieczeniem socjalnym w mniejszym stopniu doświadczają negatywnych konsekwencji związanych z niepewnością pracy, nawet w wypadku silnego poczucia braku bezpieczeństwa zatrudnienia. Jak pokazują wyniki analiz Westergaard-Nielsena (2008) przeprowadzonych w Danii, poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia wśród pracowników jest względnie niskie (przedsiębiorstwa mają dużą elastyczność, jeśli chodzi o zatrudnianie i zwalnianie pracowników), osoby bezrobotne jednak się obejmuje dużym wsparciem (pomoc w znalezieniu nowej pracy, zasiłki rekompensujące utracone wynagrodzenie, szkolenia).

Deregulacja i elastyczność rynku od dwudziestu lat stanowią ważny element europejskiej polityki zatrudnienia, ale – jak ostrzegęła Golinowska (2006) – towarzyszy temu coraz większa świadomość możliwości wystąpienia ich niekorzystnych konsekwencji. Mamy kilka milionów zmarginalizowanych ofiar ekonomicznych przemian, jakie dokonały się w ciągu ostatniego ćwierćwiecza. Marginalizacja na rynku pracy dotyczy zwłaszcza kobiet, ludzi młodych, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy, osób starszych (powyżej 55. roku życia), słabo wykształconych, mieszkańców wsi. Elastyczne rozwiązania mogą być niezbędne w okresach spowolnienia czy w wypadku prac sezonowych. Gdy jednak stosuje się je przez lata, wtedy okazują się wyraźnie niekorzystne dla pracownika i sprzyjają wręcz patologizacji rynku pracy. Dlatego należy się zastanowić, jak tym procesem sterować i jak to mądrze uregulować.

Brak bezpieczeństwa zatrudnienia – perspektywa psychologiczna

Coraz liczniejsze prace psychologów dotyczą reakcji pracowników na panujący w organizacjach klimat niepewności. Pokazują one, że spostrzegany brak bezpieczeństwa zatrudnienia jest jednym z najważniejszych źródeł stresu we współczesnej pracy i może mieć poważne konsekwencje dla postaw pracowników, poczucia jakości życia i dla funkcjonowania organizacji. Brak bezpieczeństwa zatrudnienia nie tylko okazuje się stresorem, który wywołuje pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i fizycznego, ale także prowadzi do zachowań mających negatywne skutki dla organizacji. Odczucia związane z brakiem bezpieczeństwa zatrudnienia niosą za sobą poważne konsekwencje psychologiczne, ponieważ zagrożone są istotne wartości pracownika. Niektóre z konsekwencji dotyczą przede wszystkim pracowników, a na organizację mają pośredni wpływ (na przykład pogorszenie stanu zdrowia, które przekłada się później na zwiększoną absencję chorobową). Inne dotyczą przede wszystkim organizacji, a na pracowników oddziałują pośrednio (na przykład poziom wykonania pracy, który przyczynia się do obniżenia zysków, a w konsekwencji może prowadzić do obniżki wynagrodzeń). W jeszcze innym wypadku w kosztach partycypują zarówno organizacje, jak i pracownicy (na przykład zmiana postaw wobec pracy) (Chirkowska-Smolak, 2015). Znaczna część kosztów ponoszonych przez organizację w związku z omawianymi zagrożeniami psychospołecznymi to koszty pośrednie, których nie można w prosty sposób zaksięgować i poddawać obserwacji, stanowią one jednak istotne obciążenie dla pracodawcy (Grobelny, 2015). Wyniki badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (OSHA, 2014) pokazują, iż ponad połowa wszystkich zatrudnionych uważa, że stres związany z pracą zawodową to powszechny problem w ich miejscu pracy. Najczęstszymi przyczynami tego rodzaju stresu były reorganizacja stanowiska pracy i niepewność zatrudnienia (zgłaszane przez około 70% respondentów), a na drugim miejscu znalazły się czynniki do tej pory uważane za najważniejsze źródła stresu: długie godziny pracy czy nadmierne obciążenie pracą oraz nękanie lub molestowanie psychiczne w pracy (wymienione przez około 60% badanych).

Jak wskazują wyniki wieloletnich analiz prowadzonych przez belgijskich psychologów, większość pracowników wciąż oczekuje, że bezpieczeństwo zatrudnienia będzie stanowić podstawę kontraktu psychologicznego (Guest, 2004; De Cuyper i De Witte, 2007). Tradycyjny kontrakt psychologiczny określał, że pracownicy, którzy podchodzą do swojej pracy

z zaangażowaniem i wkładają w nią dużo wysiłku, mogą oczekiwać stałego zatrudnienia oraz niezależności finansowej. W obecnym kontrakcie psychologicznym lojalność i przywiązanie do organizacji nie gwarantują ani sukcesu zawodowego, ani możliwości kontynuowania kariery nie tylko w tym samym przedsiębiorstwie, ale nawet w tym samym zawodzie. A skoro lojalność organizacji wobec zatrudnionych pracowników stała się wartością z minionej epoki, coraz bardziej powszechne stają się obawy wśród pracowników. Gdy tacy pracownicy zauważą, że ich zatrudnienie nie jest bezpieczne, zaczynają się czuć ofiarami nieuczciwego traktowania i obwiniają organizację o to, że narusza zasady etyczne. Trudniej jest myśleć, że zwolnienie z pracy to rezultat niskich kompetencji czy małej wydajności, łatwiej twierdzić, że organizacje łamią złożone obietnice i że mogą one szukać oszczędności w inny sposób niż po stronie kosztów osobowych (Bernhard-Oettel, De Cuyper, Schreurs, De Witte, 2011). Jeśli spojrzymy na ten problem z punktu widzenia zasady wzajemności, to można uznać, że nielojalność jednej ze stron stosunku pracy prowadzi do braku lojalności drugiej strony. Trudno oczekiwać, że strona, która czuje się niesprawiedliwie potraktowana, czy wręcz pokrzywdzona, będzie chętnie dotrzymywała warunków umowy.

Brak bezpieczeństwa zatrudnienia, ogólnie rzecz biorąc, odnosi się do negatywnych reakcji pracowników na zmiany w ich pracy i odzwierciedla niepokój, który towarzyszy poważnym i niepożądanym zmianom organizacyjnym, zagrażającym trwałości zatrudnienia. Jest definiowany jako oczekiwanie dotyczące trwałości pracy, ogół obaw związanych z jej przyszłością czy spostrzeżenie potencjalnego zagrożenia dla stałości wykonywanej przez człowieka pracy (Retowski, 2013; Chirkowska-Smolak, 2015). Niepokój dotyczy zatem nie tylko tego, że możemy pracę w każdej chwili stracić i że możemy mieć poważne problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia, ale także tego, że jej charakter i warunki, w których jest wykonywana, mogą się pogarszać.

Hellgren, Sverke i Isaksson (1999) dokonali rozróżnienia na niepokój ilościowy i jakościowy, aby wyraźnie zaakcentować, że poczucie braku bezpieczeństwa zatrudnienia nie odnosi się tylko do obaw przed utratą pracy. Autorzy ci mówili o ilościowym braku poczucia bezpieczeństwa w wypadku szacowanego prawdopodobieństwa zwolnienia z pracy w najbliższym czasie (na przykład w ciągu najbliższego roku) bądź przejścia na wcześniejszą emeryturę. Wskazano też na jakościowy brak bezpieczeństwa, który dotyczy obaw przed pogarszającymi się warunkami pracy (na przykład obniżka

płac, nadmiar obowiązków, brak możliwości rozwoju kariery) i charakteru pracy (na przykład konieczność uczenia się nowych umiejętności). Ten drugi rodzaj odnosi się zatem do przewidywania, że nastąpi jakościowe pogorszenie w różnych obszarach pracy.

Niektórzy autorzy podkreślają bezsilność pracowników w tej sytuacji, wskazują na to, że pracownicy nie mają żadnej kontroli nad ważnymi zdarzeniami w ich życiu, nie widzą możliwości utrzymania pożądanej pracy w sytuacji zagrożenia (Greenhalgh i Rosenblatt, 1984). Wszechobecne ryzyko utraty pracy, trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia, ubóstwa na starość, ale też zmian organizacyjnych, zmiany sposobu wykonywania pracy itp. może powodować chroniczny stres. Nawiązując do pojęcia *społeczności ryzyka* zaproponowanego przez Becka (2002), można powiedzieć, że w obecnej fazie modernizacji pojawiły się czynniki zagrożenia, które są całkowicie poza naszą kontrolą, na przykład utrata pracy zupełnie niezawiniona przez pracownika, który zdaje sobie sprawę z tego, że nic w tej sytuacji nie jest w stanie zrobić.

Brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia jest zjawiskiem subiektywnym, opiera się na tym, jak człowiek spostrzega sytuację w pracy i jak interpretuje zdarzenia z tym związane. Pracownik nie musi doświadczać rzeczywistej utraty pracy; stresujące wydarzenie nie nastąpiło, ale ją antycypuje, postrzega związane z tym ryzyko i czuje się tym poważnie wystraszony. Możemy zatem mieć do czynienia z sytuacją, kiedy pracownicy będą odczuwać silny niepokój, podczas gdy takie zagrożenie obiektywnie nie występuje. Przewidywania dotyczące pojawienia się stresującego zdarzenia są tak samo ważnym, jeśli nie ważniejszym nawet źródłem lęku niż samo wydarzenie. Niektórzy badacze zwracają uwagę na to, że przedłużający się stan odczuwanego zagrożenia może mieć równie poważne konsekwencje jak utrata pracy (Dekker i Schaufeli, 1995).

PODSUMOWANIE

Ogromne przemiany pracy, jakich doświadczamy od ćwierćwiecza, każą nam inaczej postrzegać zatrudniające nas organizacje i swoją w nich rolę. Ratajczak (2008) od wielu lat przestrzega, że w obecnych stosunkach pracy dzieje się coś, co sprawia, że pracownicy czują się pokrzywdzeni, rozczarowani i pełni lęku. Z jednostkowego punktu widzenia zmiany te wyraźnie prowadzą do wielu negatywnych konsekwencji, choć niektóre osoby mogą

oceniać je pozytywnie. Przede wszystkim spowodowały powszechne obawy o pracę, a brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia dotyczy zarówno jej przyszłości, jak i charakteru wykonywanej pracy.

Przez kilkadziesiąt lat tworzyła się, jak to ujmuje Bauman, „mentalność długiego trwania” (2008a, s. 228). Od czasów „rewolucji” dokonanej przez Forda, który starał się związać robotników ze swoim przedsiębiorstwem na stałe, nie upłynęło jeszcze sto lat, a ład, który Ford ustanowił, wydawał się już niepodważalny. Związek kapitału z siłą roboczą opierał się na wzajemnej zależności, pracodawca starał się przywiązać swoich pracowników – skoro inwestował pieniądze w ich wykształcenie, chciał korzystać z ich pracy. Obie strony były zainteresowane tym, żeby partner miał jak najlepszą kondycję. W ten sposób przedsiębiorstwa funkcjonujące w solidnej nowoczesności były jak pisze Bauman naturalną „fabryką solidarności”, a współczesne fabryki wydają się „fabrykami konkurencyjności i podejrzliwości” (2008a, s. 224). Tak jak zakłady Forda to pewien symbol, tak symbolem płynnej nowoczesności może być Enron, który na przełomie XX i XXI wieku nazywano złotym dzieckiem Wall Street, a magazyn *Fortune* przez sześć kolejnych lat ogłaszał tę organizację najbardziej innowacyjnym przedsiębiorstwem Ameryki. Enron wprowadzał nie tylko nowe produkty i usługi, ale także nowe podejście do zarządzania przedsiębiorstwem. Kultura organizacyjna, wspierająca innowacyjność, opierała się w dużej mierze na polityce personalnej – do pracy w Enronie rekrutowano najlepszych absolwentów najważniejszych amerykańskich uczelni. Dopiero po wybuchu skandalu finansowego, który doprowadził do upadku giganta, zaczęto wytykać negatywne szczegóły polityki personalnej – firma co pół roku zwalniała około 30% zespołu, ale nie dlatego, że byli oni mało wydajni, chodziło o utrzymywanie bardzo rywalizacyjnej kultury pracy, co miało zmuszać pracowników do ponadprzeciętnego zaangażowania (Wong, 2005).

W ostatnich latach wskazuje się na to, że uczestnicy rynku pracy zaczynają już traktować niepewność jako cechę charakterystyczną współczesnych organizacji. Oczekiwania dotyczące bezpiecznego zatrudnienia są w dzisiejszych czasach mało realistyczne, mogą jednak prowadzić do poczucia niesprawiedliwego traktowania, dodatkowego stresora w niepewnych czasach. Czy postulaty o przywrócenie równowagi między kapitałem a pracą, pracownikiem a pracodawcą nie są próbą zatrzymania nieodwracalnego, niemającego żadnych szans na powodzenie? Czy skazani jesteśmy na *ład krótkiego trwania*? Jedno jest pewne, bez solidarności i wzajemnego poszanowania będzie trudno przetrwać ten okres burzliwych zmian.

BIBLIOGRAFIA

- Bauman, Z. (2004). *Życie na przemiał*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman, Z. (2008a). *Płynna nowoczesność*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman, Z. (2008b). *Zindywidualizowane społeczeństwo*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Beck, U. (2002). *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: the role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866–1886.
- Boni, M. (2004). Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu? *Zeszyty BRE Bank CASE*, 73, 7–109.
- Bourdieu, P. (1999). *The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society*. Cambridge: Polity Press.
- Bridges, W. (1995). *Jobshift: How To Prosper in A Workplace Without Jobs*. Boston: Addison-Wesley Publishing.
- Cascio, W. (2002). *Responsible Restructuring: Creative and Profitable Alternatives to Layoffs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Chirkowska-Smolak, T. (2015). Konsekwencje stresu wynikającego z braku bezpieczeństwa zatrudnienia i sposoby radzenia sobie z nim. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 10(529), 8–11.
- De Cuyper, N., De Witte, H. (2007). Exploring the New Psychological Contract among Temporary and Permanent Workers: Associations with Attitudes, Behavioural Intentions and Well-Being. W: S. McIntyre, J. Houdmont (red.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (s. 59–79). Maia: ISMAI Publishers.
- De Meuse, K. P., Bergmann, T. J., Vanderheide, P. A., Roraff, C. E. (2004). New Evidence Regarding Organizational Downsizing and a Firm's Financial Performance: A Long-term Analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16, 155–177.
- Dekker, S., Schaufeli, W. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist*, 30, 57–63.
- Esping-Andersen, G. (2000). Who is harmed by labour market regulations? Quantitative evidence. *Why Deregulate Labour Markets*, 1, 66–99.
- Eurostat (2014). *People at risk of poverty or social exclusion*. Pobrane z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion.

- Frieske, K. (2004). Deregulacyjne mistyfikacje. *Zeszyty BRE Bank CASE*, 73, 145–182.
- Glennerster, H., Hills, J., Piachaud, D., Webb, J. (2004). *One Hundred Years of Poverty*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Główny Urząd Statystyczny (2015). Monitor Rynku Pracy. Pobrane z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/monitoring-+rynku-pracy-wybrane-zagadnienia-dane-za-2012-rok-9,1.html>.
- Golinowska, S. (2006). Czy brak polityki zatrudnienia to droga do społecznego wykluczenia? *Polityka Społeczna*, 11–12, 20–29.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Grobelny, J. (2015). Skuteczne zarządzanie stresem – studium przypadków. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 12(531), 13–15.
- Grycuk, A. (2013). Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych. *Studia BAS*, 4(36), 9–25.
- Guest, D. (2004). Flexible Employment Contracts, the Psychological Contract and Employee Outcomes: An Analysis and Review of the Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5–6(1), 1–19.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Kozek, W., Kubisa, J., Ostrowski, P. (2005). Bliżej „junk job” niż „working poor”. Nisko kwalifikowana, nisko płatna praca w usługach w Polsce. *Polityka Społeczna*, 10, 2–8.
- OSHA (2014). Europejskie badania opinii publicznej na temat bezpieczeństwa i higieny pracy. Pobrane z: <https://osha.europa.eu/pl/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work>.
- Pfeffer, J. (2010). Lay off the layoffs. *Newsweek*, 2.06.2010.
- Ratajczak, Z. (2008). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: PWN.
- Retowski, S. (2013). *Bezrobocie i odpowiedzialność*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sowa, J. (2010). Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy* (s. 100–132). Łódź: Muzeum Sztuki.
- Standing G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Westergaard-Nielsen, N. (2008). *Low-Wage Work in Denmark*. New York: Russell Sage Foundation.
- Wong, P. T. P. (2005). Lessons from the Enron debacle – Corporate culture matters. W: N. Taher (red.), *Organizational culture: An introduction* (s. 180–192). Hyderabad, India: ICFAI University Press.
- Wójcik-Żołądek, M. (2013). Bieda pracujących. Zjawisko *working poor* w Polsce. *Studia BAS*, 4, 159–180.

CZĘŚĆ 1.

**MIĘDZY EDUKACJĄ A RYNKIEM
PRACY**

KAROLINA OLEKSA

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu

TRENDY I INNOWACJE NA RYNKU PRACY A ŚWIADOME PRZYGOTOWANIE SIĘ STUDENTÓW DO WYZWAŃ ZAWODOWYCH

Rynek pracy w Polsce uległ ogromnym zmianom w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat. Zmiany te były skutkiem między innymi wprowadzenia gospodarki wolnorynkowej pod koniec lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Gospodarka sterowana centralnie ustąpiła miejsce prywatyzacji i rozwojowi małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, a skutki tego procesu do dzisiaj wpływają na rynek pracy (IBRKiK, 2012). Niewątpliwie jednym z ważniejszych czynników wpływających na współczesny rynek pracy jest proces globalizacji, który między innymi kształtuje popyt i podaż pracy, wpływa na model zatrudnienia, oddziałuje na gospodarkę oraz usprawnia przepływ informacji (Noga i Stawicka, 2009). Globalizacja umożliwia realny przepływ między krajami między innymi kapitału, zasobów ludzkich czy towarów. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy, globalizacja przyczyniła się do pojawienia się i rozwijania wzajemnych zależności między ludźmi i organizacjami z różnych krajów. Zależności te występują na płaszczyźnie gospodarczej (na przykład zależność od surowców), a także społecznej i strukturalnej (poszukiwanie taniej siły roboczej lub pracowników z wykształceniem i wiedzą). W wyniku procesu globalizacji rodzą się też różne trudności i podziały między państwami. Podziały te dotyczą między innymi rynku pracy – tworzy się „centralny” rdzeń i peryferyjne podmioty wykonawcze (Rzepka, 2014). Zmiany na rynku pracy są również konsekwencją

wprowadzanych innowacji technologicznych. Rozwój technologii wymaga przeobrażeń pod względem ilościowym oraz jakościowym – rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry, nowe zawody, specjalistyczną wiedzę i umiejętności. Szczególnie technologia informatyczna i telekomunikacyjna wpływa na zmiany w strukturze zatrudnienia i w gospodarce. Pracodawcy z roku na rok potrzebują coraz więcej programistów, specjalistów zarówno od tworzenia i zarządzania sieciami, jak i od wyszukiwania i zarządzania informacją (IBRKiK, 2012). Prognozy pokazują, że na tym rozwój rynku pracy nie poprzestanie: w ciągu najbliższych kilku lat będzie rosła zapotrzebowanie z jednej strony na nowe zawody lub specjalizacje, a z drugiej na konkretne kompetencje. Co to oznacza dla pracowników? Na pewno stopniowe zmienianie się niektórych wymagań pracodawców, nacisk na rozwój wskazanych kompetencji, a z czasem również wymóg przekwalifikowania się, który dotknie część osób zatrudnionych. Warto więc monitorować zmiany na rynku pracy, aby móc zawczasu się do nich dostosować. Jest to trudne wyzwanie, szczególnie dla osób, które zawód czy wykształcenie zdobyły jeszcze w poprzedniej dekadzie lub dawniej, oraz dla tych, którzy wykazują niski stopień elastyczności. Największe szanse dostosowania się do zmian na rynku pracy mają studenci, którzy stoją u progu kariery zawodowej. Jest to etap zdobywania wiedzy i doświadczenia, a także adaptacji do warunków panujących na rynku. Jednak aby dobrze przygotować się do wyzwań zawodowych, trzeba być świadomym kształtu i kierunku zmian.

Prognozowane zmiany na rynku pracy

Przewidywania co do struktury i rozwoju rynku pracy można snuć na podstawie wielu przesłanek. Stworzenie wartościowej predykcji nie jest jednak łatwe. W 2009 roku Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości zleciła Instytutowi Podstawowych Problemów Techniki PAN, Polskiej Izbie Gospodarczej Zaawansowanych Technologii oraz SMG/KRC Poland Media S.A. stworzenie długoterminowej prognozy zapotrzebowania polskiego rynku pracy na umiejętności i wiedzę pracowników oraz menedżerów. Był to pierwszy w Polsce projekt prowadzony metodą foresight, polegający na analizie różnych scenariuszy rozwoju, opierających się na zestawieniach kluczowych czynników. W projekcie wzięło udział 70 ekspertów z różnych obszarów i wspólnie opracowali trzy scenariusze rozwoju Polski pod względem rynku pracy. Na tej podstawie wyłonili dwie dominujące zmiany,

u progu których jesteśmy: nacisk na kompetencje pracowników oraz rozwój zawodów przyszłości, głównie w branży IT (Zadura-Lichota, 2009). Zmiany będą również wiązały się z uelastycznianiem form zatrudniania. Tego przykładem jest między innymi model flexicurity, który łączy w sobie elastyczność zatrudnienia z zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego (Strojek, 2010).

Pożądanane kompetencje na rynku pracy

Kompetencje to bardzo szerokie pojęcie, które w ciągu lat nabierało nowych znaczeń. Obecnie popularna definicja kompetencji zakłada, że są to wiedza i umiejętności, doświadczenie, postawa i gotowość pracownika do odnalezienia się i działania w danej sytuacji oraz wypełniania swoich obowiązków (Król i Ludwicyński, 2008). W kontekście organizacyjnym często pada sformułowanie „kompetencje kluczowe”. Są to kompetencje pod wieloma względami najważniejsze dla firmy i stanowiska; pozwalają one pracownikowi jak najlepiej wykonywać swoje zadania. Jeżeli pracownik posiada kluczowe kompetencje rozwinięte na wysokim poziomie, a pozostałe kompetencje rozwinięte w stopniu niższym, to jest on cenniejszy dla organizacji niż pracownik mający całą gamę różnych kompetencji rozwiniętych na poziomie średnio zaawansowanym (Oleksyn, 2010). Projekt Foresight pozwolił ekspertom ustalić, że coraz większą rolę w najbliższych latach będą odgrywać kompetencje miękkie, czyli te bardziej związane z umiejętnościami społecznymi i właściwościami psychologicznymi jednostki niż z wiedzą zawodową. Do najbardziej pożądananych kompetencji wśród kadry pracowniczej eksperci zaliczyli:

- przekwalifikowalność i mobilność przestrzenna,
- znajomość technologii informatycznych,
- znajomość języków obcych,
- umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym,
- komunikacja interpersonalna, autoprezentacja (Zadura-Lichota, 2009).

Zawody przyszłości

Rynek pracy będzie się zmieniać nie tylko pod względem wymaganych kompetencji. Również pula zawodów i specjalizacji ulegnie modyfika-

cjom – niektóre tracą na znaczeniu, inne będą się dynamicznie rozwijać. Według ekspertów biorących udział w projekcie najtrudniejsze jest przewidywanie zawodów w branży informacyjno-komunikacyjnej. Tutaj zmiany zachodzą najszybciej, więc najbezpieczniej jest zajmować się prognozą na maksymalnie 3–4 lata naprzód. Na podstawie obserwacji widać jednak zarysowujące się tendencje. Jedną z nich jest wyłanianie się nowych zawodów i kształtowanie specjalności, które dopiero od kilku lat funkcjonują na rynku. Prym wśród nich wiodą zawody związane z nowymi technologiami, informatyką, elektroniką i telekomunikacją. Od kilku lat liderami tej grupy są między innymi: webmaster projektujący i wykonujący strony internetowe, dydaktyk aplikacji medialnych, który tworzy programy do nauki *online*, czy broker informacji, zajmujący się wyszukiwaniem, przechowywaniem, wykorzystywaniem i przetwarzaniem informacji (IBRKiK, 2012). Zarządzanie danymi w formie elektronicznej to dziedzina, która przyniesie bardzo dużo zawodowych innowacji. Już w zeszłej dekadzie zaczął się rozwijać zawód brokera informacji, w skrócie infobrokera. Infobroker jest specjalistą zajmującym się mediacją między istniejącymi zasobami informacji i wiedzy. Jego zadaniem jest zidentyfikowanie potrzeb klienta, wyszukanie informacji w różnych zasobach, nie tylko w Internecie, następnie wybór i ocena informacji, ich przetwarzanie, aż w końcu akredytacja i udostępnienie klientowi (Cisek, 2009). I chociaż broker informacji jest znanym już od lat zawodem, jego pokrewna forma dopiero się rozwija. Mowa tu o brokerze praw własności intelektualnej – rozwój tego zawodu wiąże się z poważnym dzisiaj problemem, mianowicie ochroną praw autorskich treści elektronicznych (Zadura-Lichota, 2009). Prawo nie reguluje do końca tej kwestii, więc osoba zarządzająca i kontrolująca dysponowanie własnością intelektualną w sieci byłaby pożądana przez wiele firm. Oprócz branży IT dynamiczny rozwój przeżyje branża szkoleniowa i edukacyjna. Nastąpiła era coachów, doradców i mentorów, którzy coraz częściej swoją wiedzę dostarczają za pomocą kanałów elektronicznych (Zadura-Lichota, 2009).

Flexicurity – model łączący bezpieczeństwo i elastyczność

Postępującym zmianom w wymaganiach rynku pracy oraz kształtowaniu się zawodów towarzyszy też przeobrażanie się form zatrudnienia. Coraz częściej sięga się po elastyczne formy zatrudnienia, czyli takie, które

charakteryzują się elastycznymi godzinami pracy, różnym miejscem zatrudnienia oraz elastyczną formą stosunku pracy, czyli zamiast umowy o pracę na przykład kontrakt cywilnoprawny. Chociaż taka forma zatrudnienia spotyka się z obawą części pracowników, jest coraz popularniejsza, choćby wśród państw członkowskich Unii Europejskiej, która głęboko analizuje koncepcję elastycznego zatrudnienia, ale przy jednoczesnym chronieniu pracowników (Bieliński, Giedrewicz-Niewińska i Szabłowska-Juckiewicz, 2015). Model, który łączy oba te warianty, to *flexicurity*, od angielskich słów *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). Model ten jest odpowiedzią na postępującą globalizację i niestabilny, szybko zmieniający się rynek pracy. Z jednej strony pracodawcy potrzebują różnych specjalistów oraz pracowników mających wiele kompetencji, dlatego elastyczność zatrudnienia jest dla nich korzystna, z drugiej strony pracownicy szukają stabilności i bezpieczeństwa, które do tej pory w Polsce wiązana jest ze świadczeniami uzyskiwanymi dzięki umowie o pracę. Aby to bezpieczeństwo było zapewnione, a elastyczność zatrudnienia zachowana, należy wzmacniać aktywną politykę rynku pracy, propagować kształcenie ustawiczne oraz szkolenia na różnych etapach edukacji, a potem zawodowych (Kucharski, 2012). *Flexicurity* to koncepcja, która została określona jako „złoty trójkąt” w Dani w 1993 roku. U jego podłoża leżą trzy filary: elastyczny rynek pracy, bezpieczeństwo socjalne i aktywna polityka zatrudnienia. Według tych założeń pracodawcy mogą łatwo rekrutować pracowników i ich zwalniać oraz swobodnie regulować czas pracy, pracownik natomiast szybko znajduje zatrudnienie, ma zapewnione świadczenia socjalne oraz pomoc ze strony programów pomagających znaleźć nowe miejsce pracy. Drugim przykładem *flexicurity* jest model powstały z reformy prawa pracy w Holandii w 1999 roku. Tutaj dynamicznie rozwija się praca tymczasowa i w niepełnym wymiarze godzin, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego dla zatrudnionych (IBRKiK, 2012).

BADANIE

Przeprowadzone badania własne miały na celu sprawdzenie, czy badani studenci śledzą prognozy dotyczące zmian na rynku pracy, czy słyszeli o trendach opisywanych w artykule oraz w jaki sposób (i czy w ogóle) przygotowują się do zmieniających warunków na rynku.

Metoda

Badani anonimowo wypełniali kwestionariusz internetowy, umożliwiający przystąpienie do badania tylko raz. Udzielali odpowiedzi na sześć pytań jednokrotnego wyboru oraz cztery pytania metryczkowe. Jedno pytanie kwestionariuszowe zawierało możliwość wpisania odpowiedzi w rubryce „inne”. W celu przeanalizowania wyników zastosowano opisy statystyczne częstości odpowiedzi, korelacje parami między zmiennymi oraz tabelę krzyżową.

Grupa badana

Grupę badanych stanowiły 152 dorosłe osoby, studiujące głównie na poznańskich uczelniach, które dobrowolnie i anonimowo wypełniły kwestionariusz internetowy. Wśród badanych znalazło się 90 kobiet (59,21%) i 62 mężczyzn (40,79%). Ponad połowa badanych (57,24%) studiuje w trybie stacjonarnym, natomiast 40,79% w trybie zaocznym. Niecałe 2% ankietowanych zaznaczyła odpowiedź „inne – studia podyplomowe lub doktoranckie”. Badani byli również proszeni o zaznaczenie, czy są aktywni zawodowo czy nie. 67 osób (44,08%) odpowiedziało, że nie podejmuje pracy zarobkowej, a 77 osób (50,66%), że pracuje. Ośmioro ankietowanych (5,26%) odbywa staż lub praktyki.

Analiza statystyczna wyników

Problem badawczy ujęto następująco: Czy studenci są świadomi nadchodzących zmian na rynku pracy?

Na potrzeby badań sformułowano trzy hipotezy badawcze:

- H1. Studenci aktywni zawodowo częściej niż studenci nieaktywni zawodowo podejmują kroki przygotowujące ich do nadchodzących na rynku pracy zmian.
- H2. Studenci deklarujący śledzenie trendów na zmieniającym się rynku pracy różnią się pod względem przygotowania do nadchodzących zmian od studentów nieśledzących tych trendów.

- H3. Studenci deklarujący śledzenie trendów na zmieniającym się rynku pracy zakładają możliwość przekwalifikowania się w przyszłości częściej niż studenci nieśledzący tych trendów.

Badani odpowiadali na sześć pytań kwestionariuszowych (tabela 1). Pierwsze dotyczyło śledzenia trendów na rynku pracy. Badani byli prośzeni o określenie, w jakim stopniu sprawdzają prognozy dotyczące rynku pracy. Pytania 2, 3 i 5 miały za zadanie zweryfikować, czy ankietowani są zorientowani w zmianach, które obecnie pojawiają się na polskim rynku.

Analiza częstości odpowiedzi oraz zastosowanie tabeli krzyżowej umożliwiły weryfikację problemu badawczego. Chociaż 27 osób (17,76%) zadeklarowało, że śledzi trendy, a 71 (46,71%) – że raczej je śledzi, analiza tabelą krzyżową nie wykazała żadnych istotnych korelacji między deklaracją a faktyczną znajomością obecnych trendów. Dla przykładu większość respondentów (prawie 60%) wskazała, że w ciągu kilku lat najprężniej będzie się rozwijać branża finansowa, a ponad 70% ankietowanych w ogóle nie słyszało o takich pojęciach, jak *flexicurity* czy infobrokerstwo. Stąd też można wnioskować, że badani nie są świadomi, jakie zmiany na rynku rzeczywiście się kształtują w związku z różnymi globalnymi procesami.

Do weryfikacji hipotezy I zastosowano metodę korelacji parami r Pearsona między odpowiedziami badanych na pytanie dotyczące aktywności zawodowej oraz podejmowaniem kroków w celu bycia konkurencyjnym na rynku pracy. Założono, że osoby już pracujące mają większe doświadczenie związane z rynkiem pracy niż osoby niepracujące, co może powodować, że większą wagę przykładają do bycia konkurencyjnym. Wyniki analizy prezentuje tabela 2. Nie pozwoliły one na przyjęcie tej hipotezy. Wśród badanych podejmowanie pracy nie miało związku ze wzmożonymi staraniami o bycie konkurencyjnym.

Tabela 1

Pytania kwestionariuszowe, na które odpowiadali badani

1. Czy śledzisz zmiany zachodzące na rynku pracy?	<ul style="list-style-type: none"> a) tak b) raczej tak c) raczej nie d) nie e) nie interesuję się tą kwestią
2. Według Twojej wiedzy i obserwacji, jaki jest najpopularniejszy obecnie trend na rynku pracy?	<ul style="list-style-type: none"> a) rozwój szkoleń i nacisk na usprawnianie kompetencji miękkich b) rosnące wymagania obsługi specjalistycznych programów c) rosnące wymagania co do znajomości etyki i prawa d) odchodzenie od szkoleń ze względu na wysokie koszty
3. Jaka według Ciebie branża z niżej wymienionych będzie się najprężniej rozwijać w ciągu najbliższy lat?	<ul style="list-style-type: none"> a) branża prawnicza b) branża motoryzacyjna c) branża edukacyjno-szkoleniowa d) branża finansowa
4. Co robisz, żeby być konkurencyjnym na rynku pracy?	<ul style="list-style-type: none"> a) chodzę na różne szkolenia, kontynuuję studia b) rozwijam wiedzę specjalistyczną z wybranego zakresu c) jeszcze się nad tym nie zastanawiałem d) nie interesuję się tą kwestią e) inne:
5. Czy przewidujesz możliwość przekwalifikowania się i zmiany zawodu, jeżeli zajdzie taka potrzeba na rynku?	<ul style="list-style-type: none"> a) tak b) raczej tak c) raczej nie d) nie e) nie interesuję się tą kwestią
6. Czy słyszałeś o takich pojęciach jak:	<ul style="list-style-type: none"> a) flexicurity b) infobrokerstwo c) high-tech d) koncepcja uczenia się przez całe życie

Źródło: opracowanie własne.

Druga hipoteza była testowana również za pomocą korelacji parami. Wyniki prezentuje tabela 2. Współczynnik korelacji r Pearsona wyniósł 0,28 ($p < 0,001$), co pozwala na przyjęcie tej hipotezy. Analiza tabelą krzyżową pokazała, że osoby, które śledzą trendy lub raczej im się przyglądają, o wiele częściej podejmują dodatkowe szkolenia lub rozwijają wiedzę specjalistyczną niż osoby, które nie śledzą zmian na rynku pracy.

Tabela 2

Wyniki korelacji parami (r Pearsona) między pytaniem 4 a aktywnością zawodową badanych oraz pytaniem 1

	Dbałość o konkurencyjność na rynku pracy
Aktywność zawodowa badanego	0,304
Deklaracja śledzenia trendów na rynku pracy	0,280***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

Ostatnia hipoteza została zweryfikowana za pomocą korelacji parami pytania dotyczącego śledzenia trendów oraz przyjęcia możliwości przekwalifikowania się. Wyniki prezentuje tabela 3. Współczynnik korelacji r Pearsona wyniósł 0,10 ($p = 0,217$), więc hipoteza nie została potwierdzona. Tabela krzyżowa pokazała, że bez względu na zainteresowanie trendami większość badanych jest gotowa przekwalifikować się.

Tabela 3

Wyniki korelacji parami (r Pearsona) między pytaniami 1 i 5

	Możliwość przekwalifikowania się
Deklaracja śledzenia trendów na rynku pracy	0,100

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA

Chociaż dwie z trzech hipotez nie zostały potwierdzone statystycznie, badania pozwalają wysnuć ciekawe wnioski. Mimo że duża liczba ankietowanych zadeklarowała, że śledzi zmiany na rynku pracy, analizy nie wykazały żadnych istotnych korelacji między tą deklaracją a udzielonymi odpowiedziami w pytaniach dotyczących znajomości obecnych trendów. Co ważniejsze, tabela krzyżowa umożliwiła wgląd w rozkład odpowiedzi – większość ankietowanych nie wytypowała poprawnie nadchodzących trendów oraz nie słyszała o opisanych innowacjach typu infobrokerstwo czy *flexicurity*. To jednak nie oznacza, że studenci nie śledzą rynku pracy. Można założyć, że studenci przyglądają się zmianom, ale w zakresie swoich zainteresowań zawodowych lub wybranych kierunków studiów, a nie globalnych tendencji. Taka sytuacja nie dziwi, szczególnie że prognozy dotyczące rynku są dostępne przede wszystkim na specjalistycznych serwisach lub między wąską grupą zainteresowanych na przykład uczestników kongresów. Mimo że ankietowani ogółem nie byli zorientowani w aktualnych trendach, chcą być elastyczni na rynku pracy. Około 72% badanych osób zadeklarowało, że próbują być konkurencyjni między innymi przez udział w szkoleniach, kontynuowaniu studiów, a w dalszej kolejności przez rozwój wiedzy specjalistycznej ze swojej branży. Ponad 74% ankietowanych jest natomiast gotowych przekwalifikować się w przyszłości lub to rozważa. Nie wykazano zależności między tymi działaniami a aktywnością zawodową respondentów. Jedyna istotna zależność wystąpiła między osobami, które deklarują, że monitorują rynek pracy, a podejmowaniem przez nie aktywności w celu bycia konkurencyjnym. Tutaj jednak śledzenie trendów nie odnosi się do rzeczywistych przemian, lecz do wiedzy i indywidualnych przemyśleń każdego z respondentów na temat zmian rynkowych.

Praktyczne implikacje

Uzyskane wyniki badań, chociaż przeprowadzone na grupie niereprezentatywnej, mogą pobudzać do pewnych refleksji. Podczas zdobywania wykształcenia wyższego warto oprócz przekazywania kierunkowej wiedzy, wspomagać studentów w poznawaniu i dostosowywaniu się do rynku pracy. Taką możliwość stwarza prowadzenie zajęć z doradztwa zawodowego, obowiązkowe dla wszystkich kierunków. Podczas tych zajęć można pomóc

studentom w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych czy odpowiedzi na często padające pytania rekrutacyjne, ale też stymulować do poszukiwania informacji o zmieniających się trendach, rozwijających specjalizacjach czy powstających nowych miejscach pracy. Efektywną strategią jest prowadzenie zajęć metodą warsztatową lub przyznawanie zadań indywidualnych, które będą wymagały aktywności studenta w celu zebrania informacji. Aby móc szerzej przygotować formy wspierania studentów na rynku pracy, warto byłoby pogłębić badania i rozszerzyć kwestionariusz o dodatkowe, bardziej sprecyzowane pytania.

BIBLIOGRAFIA

- Bieliński, A., Giedrewicz-Niewińska, A., Szablowska-Juckiewicz, M. (red.). (2015). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*. Warszawa: Difin.
- Cisek, S. (2009). *Infobrokering w praktyce: zasady wyszukiwania informacji w Internecie*. Pobrane z: http://eprints.rclis.org/18457/1/Cisek_infobrokering_internet.pdf.
- Król, H., Ludwicyński A. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Podręcznik*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kucharski, M. (2012). *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur (2012). *Rynek Pracy w Polsce w początkach XXI wieku. Wybrane zagadnienia*. Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur.
- Noga, M., Stawicka, M. (red.). (2009). *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*. Warszawa: CeDeWu.
- Oleksyn, T. (2010). *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Rzepka, A. (2014). *Globalizacja w teorii i praktyce*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Silva Rerum.
- Strojek, A. (2010). *Flexi czas pracy – dla kogo korzyść?* Pobrane z: http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.343/wpis.201.
- Zadura-Lichota, P. (2009). *Świat pracy w perspektywie najbliższych 10 lat. Na podstawie wyników badania Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*. Pobrane z: http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.28/wpis.151.

POSTAWY OSÓB MŁODYCH WOBEC PROCESU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Jednym z istotnych problemów polskiego rynku pracy jest wysoka stopa bezrobocia wśród osób młodych. Kształtuje się ona na poziomie ponad dwukrotnie wyższym niż stopa bezrobocia populacji ogółem (GUS, 2015a, 2015b, 2015c). Sytuacja ta uwarunkowana jest wieloma czynnikami o charakterze zarówno podażowym, popytowym, jak i strukturalnym. W artykule skoncentrowano się na podażowych determinantach sytuacji osób młodych na rynku pracy, stąd zakres tematyczny zagadnienia aktywizacji zawodowej osób młodych. Celem niniejszego opracowania jest prezentacja, analiza i ocena postaw osób młodych w procesie aktywizacji zawodowej na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród studentek i studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w latach 2007 i 2013 w kontekście sytuacji na polskim rynku pracy. Hipotezę badawczą sformułowano następująco: oczekiwania studentek i studentów wobec pierwszej pracy, a zwłaszcza odnośnie do poziomu wynagrodzeń i rodzaju umowy, są nieadekwatne do sytuacji panującej na polskim rynku pracy. Postawiono przy tym następujące szczegółowe pytania badawcze:

1. Czy studenci są świadomi sytuacji osób młodych na rynku pracy w aspekcie bezrobocia i czy zamierzają odbywać praktykę lub staż zawodowy?
2. Jak studenci chcą poszukiwać swojej pracy (metody i czas poszukiwań)?

3. Gdzie studenci zamierzają poszukiwać swojej pierwszej pracy (w Polsce czy za granicą)?
4. Jaką formę pracy studenci chcą wybrać po studiach (status zatrudnienia, rodzaj umowy)?
5. Jakie są oczekiwania studentów odnośnie do poziomu wynagrodzeń?

Struktura opracowania jest następująca. Najpierw przedstawiono uwagi metodologiczne i ogólnie scharakteryzowano badaną zbiorowość. Następnie kolejno omówiono: orientację studentów w sytuacji panującej na rynku pracy, zagadnienia przygotowania zawodowego do pracy, a także metody, czas, miejsce i ogólne warunki umów pierwszej pracy studentów. W dalszej części zaprezentowano oczekiwania płacowe studentów oraz wnioski.

METODA

Badania ankietowe zostały przeprowadzone anonimowo w latach 2007 oraz 2013 (maj–czerwiec) wśród słuchaczy studiów pierwszego i drugiego stopnia, stacjonarnych oraz niestacjonarnych¹, przede wszystkim Wydziału Ekonomii oraz Wydziału Gospodarki Międzynarodowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (UEP). W 2007 roku badania objęły 211 studentów, a udział w nich wzięło 181 osób, natomiast w 2013 roku odpowiednio: 227 oraz 206.

Kwestionariusz ankietowy w 2007 roku składał się z 13 pytań (w tym: 9 zamkniętych oraz 4 otwartych). W 2013 roku ankietę rozszerzono do 17 pytań (w tym: 10 zamkniętych i 5 otwartych). Oprócz pytań metryczkowych (płeć, miejsce zamieszkania) wystąpiły w nim pytania dotyczące planów studentów odnośnie do miejsca, formy, czasu oraz sposobów poszukiwania pierwszej pracy, a także ich oczekiwań związanych z wysokością ich pierwszej płacy. W ankiecie próbowano też zbadać plany wakacyjne studentów w aspekcie możliwości odbywania praktyki bądź stażu zawodowego oraz ich orientację w sytuacji na polskim rynku pracy.

W strukturze studentów według płci przeważały kobiety. W 2007 roku wśród 185 studentów 55,8% stanowiły kobiety, a 33,5% – mężczyźni. Z kolei

¹ W 2007 roku ankietę nie zawierała w metryczce pytania dotyczące trybu studiów, stąd wyniki badań z tego roku nie zostały przedstawione w podziale na studentów stacjonarnych i niestacjonarnych. Ankietę w 2007 roku w zdecydowanej większości była jednak przeprowadzana wśród słuchaczy studiów dziennych.

w 2013 roku z grona 206 biorących udział w ankiecie respondentów ogółem w badaniu uczestniczyło 66,5% kobiet oraz 33,5% mężczyzn. Powodem takiej struktury jest to, że wśród studentów UEP kobiety mają przewagę liczebną. W 2013 roku przeciętny wiek studentów wyniósł ponad 21 lat². Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, to wśród respondentów w 2007 roku przeważały osoby pochodzące z miejscowości o liczbie mieszkańców od 20 do 100 tys., w 2013 roku natomiast – z terenów wiejskich. Relatywnie najmniej studiujących pochodziło z dużych miast (powyżej 100 tys. mieszkańców). Rozkłady liczebne studentek i studentów według miejsca zamieszkania kształtowały się różnorodnie. W 2007 roku najwięcej ankietowanych kobiet pochodziło z terenów wiejskich oraz średnich rozmiarów miejscowości (20–100 tys. mieszkańców), w 2013 roku natomiast przeważały studentki z terenów wiejskich. Z kolei w gronie ankietowanych mężczyzn w 2007 roku najwięcej pochodziło z miejscowości o liczbie mieszkańców 20–100 tys., a w 2013 roku – zarówno ze średnich miejscowości, jak i z terenów wiejskich.

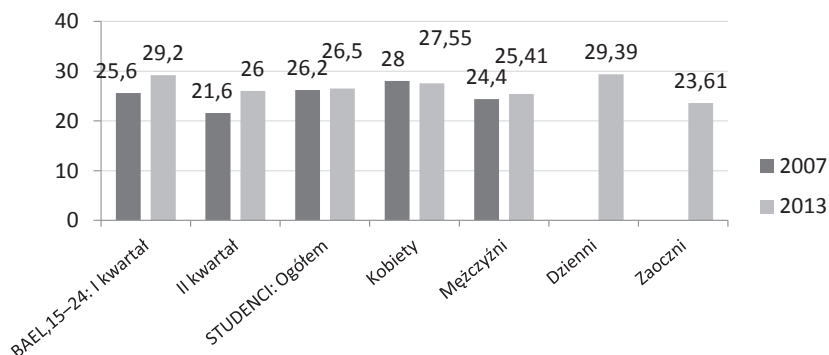
WYNIKI I DYSKUSJA

Orientacja studentów w sytuacji na rynku pracy

Sytuacja osób młodych na rynku pracy, zwłaszcza w aspekcie bezrobocia, nie wyglądała w latach przeprowadzania badania zbyt optymistycznie, co skłoniło do przesłedzenia orientacji studentów w kształtowaniu się stopy bezrobocia w ich grupie wiekowej. W obu badaniach grupa studentów, którzy nie udzielili odpowiedzi na to pytanie, objęła 20% wszystkich ankietowanych (w 2007 roku – 36 osób, w 2013 roku 41 osób). Zdarzały się tu odpowiedzi typu: „nie mam pojęcia”, „domyślam się, że wysoka”.

Przeciętnie studenci podali, że stopa bezrobocia w ich grupie wiekowej wynosi ponad 26% (rysunek 1). Odpowiedzi były wyraźnie zróżnicowane w zależności od płci, a w 2013 roku – także i trybu studiów. Kobiety podawały średnio wyższą stopę bezrobocia niż mężczyźni. Ponadto w 2013 roku bardziej pesymistycznie na rynek pracy (bądź też bardziej realnie, gdy weźmie się pod uwagę ówczesną sytuację na polskim rynku pracy) spoglądali studenci dzienni niż dość często już pracujący zawodowo studenci zaoczeni.

² W 2007 roku ankietowana nie zawierała pytania o wiek.



Rysunek 1. Stopa bezrobocia według kategorii w Polsce w latach 2007 i 2013 w %.

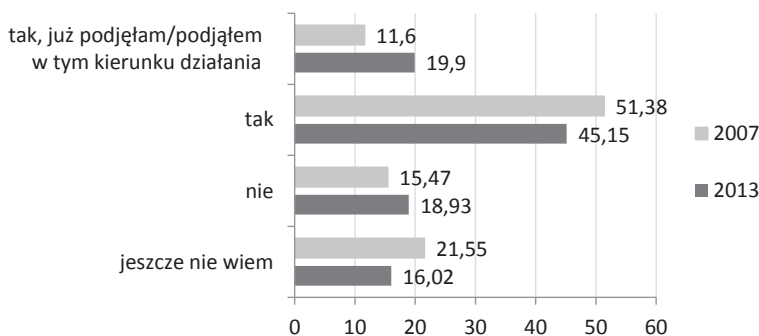
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych oraz GUS (2015b, 2015c).

Warto dodać, że między latami 2007 i 2013 nastąpiło wyraźne pogorszenie relacji stopy bezrobocia osób młodych (w wieku 15.–24. roku życia) do stopy bezrobocia ogółem. Zgodnie z obliczeniami wykonanymi na podstawie wyników badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) wskaźniki te w I kwartale i II kwartale 2007 roku kształtowały się na poziomie odpowiednio: 2,26 oraz 2,25, w 2013 roku zwiększyły się natomiast do poziomu: 2,6 (I kwartał) oraz 2,5 (II kwartał) (GUS, 2015c). Na rysunku 1 zestawiono, jak kształtowała się stopa bezrobocia według BAEL oraz według opinii ankietowanych studentów UEP. Można więc zauważyć, że przeciętnie studenci dość realnie oceniali sytuację panującą na polskim rynku pracy. Najbardziej pesymistyczni okazali się w 2013 roku studenci dzienni, najbardziej optymistyczni – studenci zaoczni.

Praktyczne przygotowanie do pracy zawodowej

Jednym z podstawowych zarzutów pracodawców wobec absolwentów, zwłaszcza studiów dziennych, jest brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego (Smolarkiewicz, 2007). Szansą na przezwycięzenie tego ograniczenia jest udział w praktykach lub stażach zawodowych – dla słuchaczy studiów dziennych w trakcie wakacji, a dla słuchaczy studiów zaocznich także w ciągu roku, w trakcie studiowania. Bywa, że współpraca studenta

z konkretną firmą kończy się zatrudnieniem go po studiach (lub nawet w trakcie studiów), co powinno być dodatkową zachętą do podejmowania wszelkiego rodzaju praktyk czy staży.



Rysunek 2. Rozkład odpowiedzi studentów na pytanie: *Czy zamierzasz w czasie wakacji w okresie studiów odbyć praktykę (staż) zawodową?* (w %).

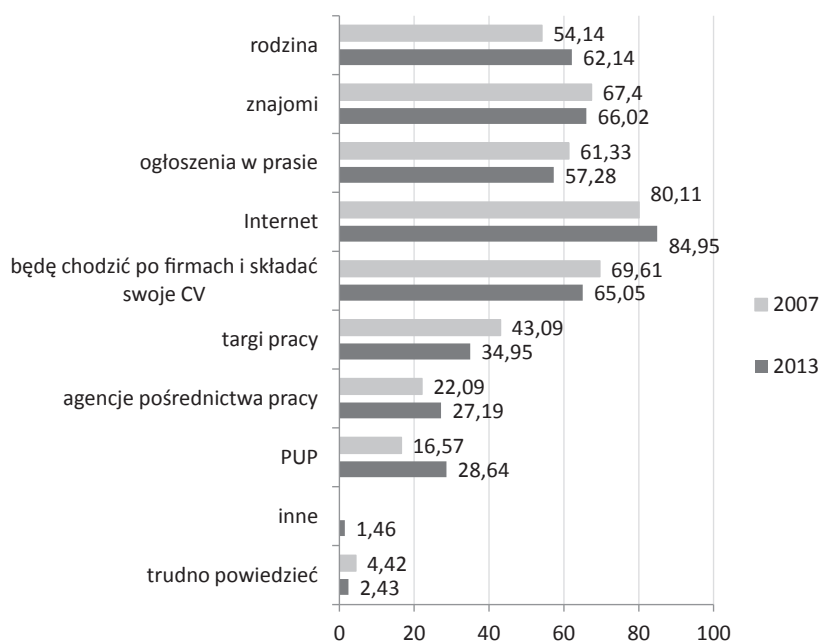
Źródło: opracowanie własne.

W 2013 roku praktyki dla studentów UEP były obowiązkowe³, w rzeczywistości jednak nie wszyscy studenci je odbywają. Respondenci, zdając sobie sprawę z sytuacji panującej na rynku pracy oraz konieczności zdobycia doświadczenia, w większości mieli w planach podjęcie praktyki w okresie studiów (rysunek 2). Ponad 60% studentów deklarowało chęć odbycia takiego stażu. W 2013 roku relatywnie większa grupa osób przyznała, że podjęli już konkretne działania w tym kierunku, aby sobie umożliwić dostęp do określonej firmy. Ponad jedna trzecia ankietowanych twierdziła, że nie chce odbywać praktyki bądź też nie była jeszcze zdecydowana w tej kwestii.

³ W 2013 roku studentów dziennych i zaocznych I stopnia obowiązywało odbycie jednej praktyki na IV semestrze studiów.

Metody i czas poszukiwania pracy

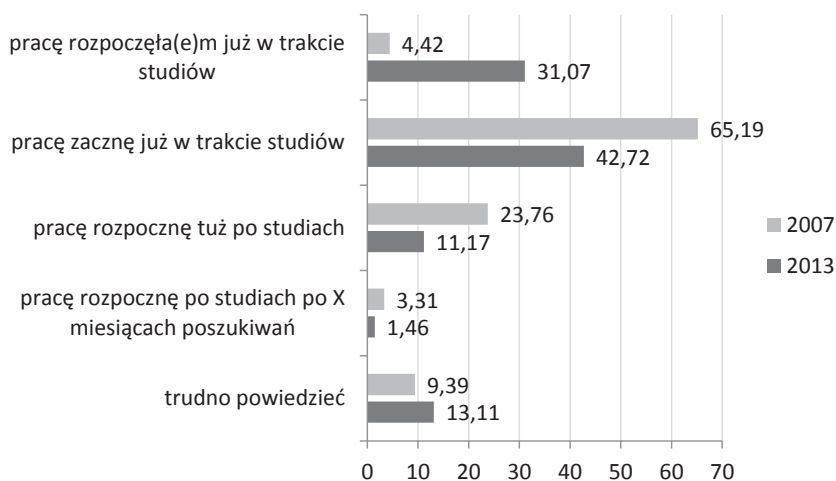
W procesie aktywizacji zawodowej dość istotne są metody poszukiwania pierwszej pracy. Im więcej rodzajów działań podejmuje osoba poszukująca pracy zawodowej, tym ma większe szanse na szybsze znalezienie zatrudnienia. Jeżeli chodzi o kanały poszukiwania pracy, studenci – zgodnie z deklaracjami – wykazywali znaczną kreatywność. Tę cechę z pewnością należy ocenić bardzo pozytywnie. Przeciętnie studenci wymieniali niemal pięć metod, z których zamierzali skorzystać w procesie aktywizacji zawodowej po ukończeniu studiów (rysunek 3). Najczęściej podawali poszukiwanie pracy przez Internet (ponad 80% ankietowanych w obydwu latach). Warto podkreślić, że to stosunkowo tania metoda poszukiwania zatrudnienia. Liczne portale internetowe, takie jak choćby: www.pracuj.pl, www.praca.pl, www.jobpilot.pl czy www.jobs.pl, bez konieczności wychodzenia z domu pomagają w dostarczaniu potencjalnym kandydatom do pracy zróżnicowanych ofert pracodawców (Kalinowska, 2009). Kolejnymi, wskazanymi przez studentów popularnymi sposobami poszukiwania pracy były: chodzenie do firm, aby osobiście dostarczyć swoje CV, oraz zaangażowanie znajomych, przy czym w 2007 roku studenci częściej wskazywali na tę pierwszą metodę, a w 2013 roku – na znajomych. Respondenci zamierzali także korzystać z ogłoszeń zamieszczanych przez pracodawców w prasie (częściej w 2007 roku) oraz z kontaktów rodzinnych (częściej w 2013 roku). Zdecydowanie rzadziej badani upatrywali swojej szansy na znalezienie zatrudnienia przez uczestnictwo w targach pracy. Porównując lata 2007 i 2013, można zauważyć wyraźny wzrost popularności poszukiwania pracy za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy (PUP), choć faktem jest, że instytucje te posiadają na ogół w swojej ofercie stosunkowo najmniej propozycji dla osób z wykształceniem wyższym. Jeszcze w pierwszej dekadzie XXI wieku poszukiwanie pracy przez osoby z wyższym wykształceniem przez PUP bywało odbierane przez tę kategorię osób jako czasochłonne i jednocześnie mało efektywne (Kobylarek, 2004), natomiast obecnie można dostrzec rosnącą rolę tego sposobu poszukiwania pracy.



Rysunek 3. Metody poszukiwania pracy przez respondentów (w %).

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę relatywnie znacznie trudniejszą sytuację osób młodych na rynku pracy w aspekcie bezrobocia i na tle populacji ogółem, niezwykle ważne wydają się plany studentów odnośnie do tego, kiedy zamierzają rozpocząć poszukiwania pierwszej swojej pracy. Oczekiwania co do okresu poszukiwania pierwszej pracy zawodowej po studiach zestawiono na rysunku 4. Zdecydowana większość studentów albo już zaczęła pracę albo planowała ją rozpocząć jeszcze w trakcie studiowania. Odpowiedzi jednak znacząco różniły się między latami 2007 i 2013. W 2007 roku studenci częściej planowali podjęcie pracy w trakcie studiów (byli to w większości studenci stacjonarni), natomiast w 2013 roku częściej deklarowali, że już pracują (co wynikało z większego udziału studentów niestacjonarnych wśród respondentów). Zmniejszyła się także grupa studentów planujących rozpocząć swoją karierę zawodową tuż po studiach (z około 24% w 2007 roku do około 11% w 2013 roku).



Rysunek 4. Oczekiwania studentów odnośnie do okresu poszukiwania pracy (w %).

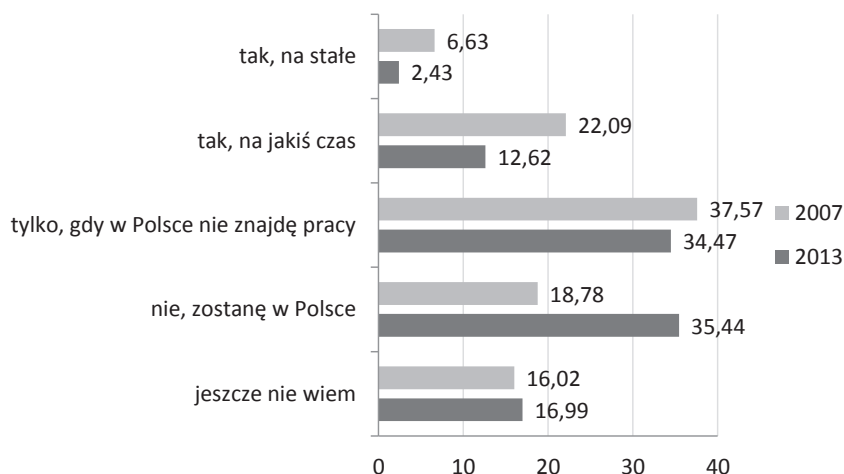
Źródło: opracowanie własne.

Sporadycznie studenci określali konkretny czas poszukiwania. Oceny te były bardzo optymistyczne, gdyż w 2007 roku było to około cztery i pół miesiąca poszukiwań, a w 2013 roku jeszcze krócej: około trzy miesiące. Jeżeli jednak uwzględnimy przeciętny czas poszukiwania pracy w Polsce w okresie przeprowadzania badania i obecnie (GUS, 2015b, 2015c), to można z pełnym przekonaniem stwierdzić, że przypuszczenia studentów są mocno niedoszacowane pod względem czasowym.

Pierwsza praca – miejsce i ogólne warunki zatrudnienia

Wobec problemu emigracji zarobkowej nasilonej tuż przed akcesją i zwłaszcza w gronie osób młodych, w ankiecie zwrócono się do studentów z pytaniem o to, czy planują wyjazd za granicę po studiach w poszukiwaniu pracy. Istotne jest bowiem to, czy studenci już w trakcie studiów przygotowują się do wyjazdu zagranicznego, czy też może biorą taką opcję pod uwagę jedynie w wypadku, gdy w Polsce nie znajdą miejsca zatrudnienia. W 2007 roku najwięcej osób deklarowało plany wyjazdu za granicę tylko, gdyby w Polsce nie znaleźli pracy (rysunek 5). Odsetek ten nieco zmniejszył

się 2013 roku. Wyraźnie zwiększyła się natomiast grupa osób chcących pozostać w Polsce – z niemal 19% w 2007 roku do ponad 35% w 2013 roku. Zmianę postaw studentów w tym zakresie – w obliczu masowego wręcz exodusu zarobkowego młodzieży z naszego państwa (Jończy, 2006) w okresie przed akcesją – należy oceniać optymistycznie, choć w dalszym ciągu istnieje realne zagrożenie emigracją w sytuacji, gdy młodzi absolwenci nie znajdą po studiach pracy.



Rysunek 5. Rozkład odpowiedzi studentów na pytanie: *Czy planujesz wyjechać po studiach za granicę w poszukiwaniu pracy?* (w %).

Źródło: opracowanie własne.

Niepokojące jest to, że pewna grupa studentów deklarowała zamiar wyjazdu w poszukiwaniu pracy za granicę, przy czym część z nich – „na jakiś czas”, a część – „na stałe”. Porównując realia panujące na polskim rynku pracy z tymi, które panują w innych krajach Unii Europejskiej, takich jak choćby Wielka Brytania czy też Irlandia, należy stwierdzić, że wyjazd absolwentów – nawet „na jakiś czas” – może doprowadzić do odpływu kapitału ludzkiego z Polski. Perspektywa wyższych wynagrodzeń, łatwiejszego odnalezienia się na rynku pracy, a także przyzwyczajenia do relatywnie lepszej sytuacji na rynku pracy w wielu innych państwach unij-

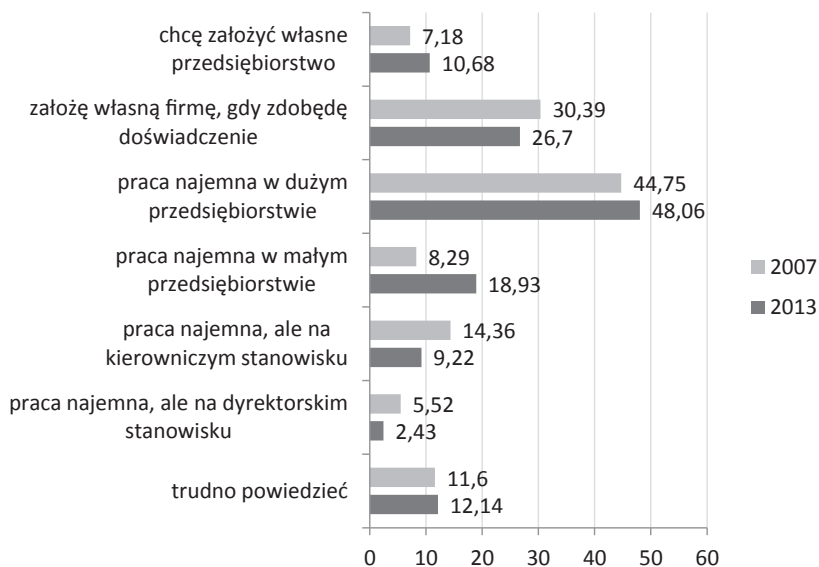
nych stwarza realne ryzyko, że osoby te zmienią swoje plany z emigracji czasowej na stałą. Optymistyczne jest to, że udział tej grupy osób wśród respondentów wyraźnie się zmniejszył.

Do ankietowanych skierowano również zapytanie o formę pracy, jaką skłonni byliby wybrać bezpośrednio po ukończeniu studiów (rysunek 6). Najbardziej atrakcyjną formą pracy okazała się dla respondentów praca najemna w dużym przedsiębiorstwie (około 45% w 2007 roku i około 48% w 2013 roku). Znaczna część studentów deklarowała również, że po zdobyciu doświadczenia zawodowego otworzy swój własny biznes – w 2007 roku ponad 30% i niemal 27% w 2013 roku. Otwarcie własnego przedsiębiorstwa bezpośrednio po ukończeniu studiów nie było już tak atrakcyjnym rozwiązaniem (7% ankietowanych w 2007 roku i niecałe 11% w 2013 roku).

Niezbyt dużą atrakcyjnością cieszyła się praca najemna w małym przedsiębiorstwie (około 8% w 2007 roku i prawie 19% w 2013 roku). Większość studentów dość realnie oceniała swoje możliwości na rynku pracy w aspekcie podejmowania pracy na tak zwanych wysokich stanowiskach – na kierowniczym: 14% respondentów w 2007 roku i 9% w 2013 roku oraz dyrektorskim odpowiednio prawie 6% i około 2%. Studenci zdawali sobie więc sprawę z tego, że są to na ogół zajęcia wymagające większego doświadczenia zawodowego i trudno byłoby im tuż po studiach zaczynać od „skoku na głęboką wodę”. Wprawdzie badania przeprowadzone jeszcze w latach 90. XX wieku dowiodły, że ten typ kariery często sprzyja szybszemu awansowaniu oraz zdobywaniu wyższych stanowisk (Rybol-Stalewska i Stalewski, 1998), jest on jednak dość mało prawdopodobny przy obecnych realiach polskiego rynku pracy.

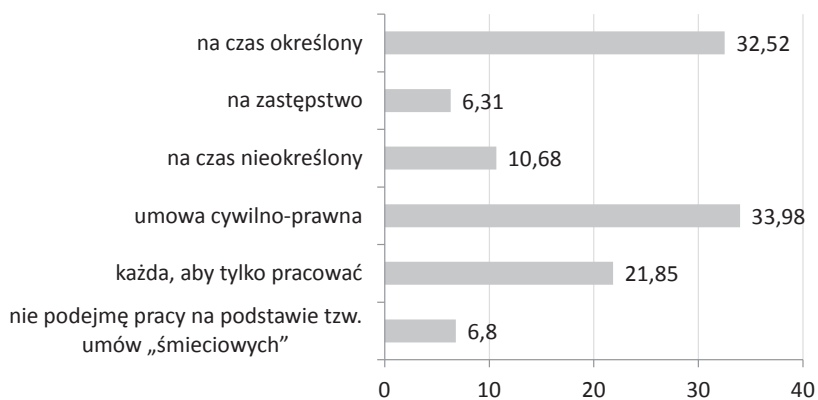
Interesujące jest – między innymi z punktu widzenia zwiększenia popularności tak zwanych umów śmieciowych w ostatnim czasie – jak studenci zapatrują się na rodzaj umowy, na podstawie której byliby skłonni podjąć swoją pierwszą pracę po studiach. Na rysunku 7 przedstawiono oczekiwane przez ankietowanych formy pracy w 2013 roku⁴.

⁴ W 2007 roku kwestionariusz ankiety nie zawierał tego pytania.



Rysunek 6. Rozkład odpowiedzi studentów na pytanie: *Jaką formę pracy wybrał(a)byś tuż po ukończeniu studiów?* (w %).

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 7. Oczekiwana przez studentów forma umowy o pierwszą pracę w 2013 roku (w %).

Źródło: opracowanie własne.

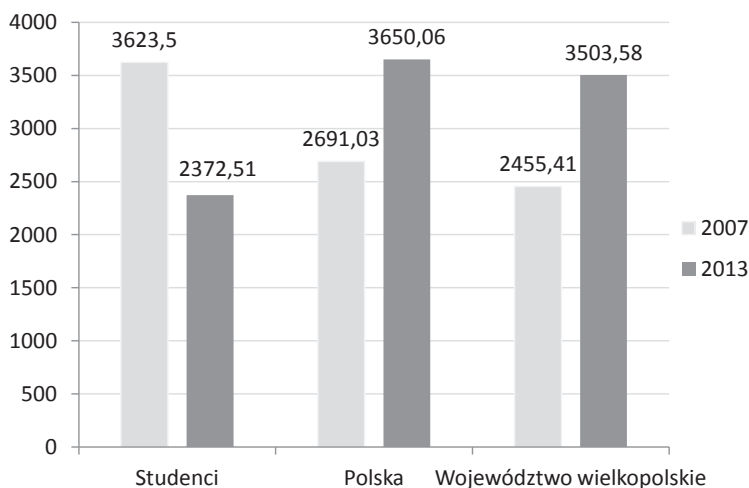
I w tym wypadku studenci wykazywali w większości dość realne podejście do procesu aktywizacji zawodowej. Najwięcej, gdyż ponad jedna trzecia studentów zamierzała podjąć pracę na podstawie umowy cywilno-prawnej, a więc przede wszystkim chodziło tu o umowę zlecenie i umowę o dzieło. Porównywalnie często – przez niemal jedną trzecią badanych – wskazywana była umowa na czas określony jako pierwszy rodzaj podpisanej umowy. Prawie 22% badanych deklaroowało, że obojętny jest im rodzaj umowy i mogliby podjąć każdą pracę na podstawie jakiejkolwiek umowy. Około 11% ankietowanych twierdziło, że ich pierwsza praca będzie oparta na umowie na czas nieokreślony, około 6% studentów natomiast zdecydowanych było pracować również na zastępstwo. Ta ostatnia forma – choć jest rodzajem umowy na czas określony – daje szansę na zdobycie doświadczenia, pokazanie swoich kompetencji w firmie i być może na dalsze zatrudnienie. Prawie 7% badanych stwierdziło, że nie podejmie pracy na podstawie umów śmieciowych. Niestety, realia polskiego rynku pracy mogą spowodować, że takie osoby – przy braku zmiany swojej postawy – dłużej będą poszukiwać pracy niż pozostała część absolwentów.

Oczekiwania płacowe studentów

Biorąc pod uwagę wysoki stopień bezrobocia wśród osób młodych na polskim rynku pracy, interesujące jest to, jakie studenci zgłaszali oczekiwania płacowe względem swojej pierwszej pracy. Akceptacja niższego poziomu wynagrodzenia, nawet jeżeli początkowo nie zapewnia on pokrycia podstawowych kosztów utrzymania, pozwala często na szybsze znalezienie pierwszej pracy, uniknięcie bezrobocia, w tym zwłaszcza długookresowego. Badania nad losami zawodowymi absolwentów prowadzone na szerszą skalę potwierdziły, że wśród czynników decydujących o skuteczności poszukiwania zatrudnienia znajdują się oczekiwania wobec pracy, w tym preferencje dotyczące między innymi aspiracji płacowych. Zbyt wysokie oczekiwania utrudniają znalezienie zatrudnienia. Na rynku pracy zderzają się bowiem oczekiwania poszukujących pracy i oferujących pracę. Dla absolwentów jest to często pierwsza konfrontacja wyobrażeń o pracy z rzeczywistością rynku pracy (Męcina, 2001).

Warto rozważyć, jakiego konkretnie poziomu wynagrodzeń (w ujęciu brutto) spodziewali się uzyskać za swoją pierwszą po studiach pracę studenci, wraz z odniesieniem do realiów polskiego i wielkopolskiego rynku

pracy w latach, w których przeprowadzono badania⁵. Obserwując rysunek 8, można dojść do wniosku, że oczekiwania studentów odnośnie do ich pierwszego wynagrodzenia obniżyły się znacząco i urealniły między rokiem 2007 i rokiem 2013. Może to być spowodowane tym, że jednak w grupie badawczej z 2013 roku relatywnie większy udział miały osoby studiujące zaocznie, a więc często już pracujące zawodowo. Osoby takie zdecydowanie lepiej orientują się w wysokości oferowanych wynagrodzeń, stąd też i inne oczekiwania płacowe, które w 2013 roku były niższe, niż wynagrodzenia przeciętne brutto zarówno na polskim, jak i wielkopolskim rynku pracy.



Rysunek 8. Oczekiwania płacowe studentów a realia polskiego i wielkopolskiego rynku pracy w latach 2007 i 2013 (ujęcie brutto, w PLN).

Adnotacja. W 2013 – dla studentów: wymagania minimalne

Źródło: opracowanie własne.

⁵ Pytanie to nieco inaczej było sformułowane oraz zrozumiane przez studentów w 2007 niż w 2013 roku.

DYSKUSJA

Konkluzje z przeprowadzonych badań ankietowych w latach 2007 i 2013 wśród studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu można przedstawić w syntetycznym ujęciu w sposób następujący. Większość studentów była świadoma sytuacji na polskim rynku pracy i w ogólnym ujęciu potrafiła podać stopę bezrobocia charakteryzującą ich grupę wiekową. Jest to pozytywne, gdyż osoby świadome potencjalnych trudności podejmują bardziej zdecydowane działania na rzecz poszukiwania pracy. Przeważająca większość studentów chciała odbyć praktykę zawodową, wielu też deklarowało podjęcie konkretnych działań w tym kierunku (częściej w 2013 roku).

Najpopularniejszymi metodami poszukiwania pracy były Internet, „znajomości”, chodzenie do firm z własnym CV oraz koneksje rodzinne. Studenci deklarowali znaczną różnorodność sposobów poszukiwania zatrudnienia, co świadczy o ich dużej determinacji i z pewnością rokuje szansę na sukces. Zdecydowana większość studentów albo już podjęła pracę zawodową w trakcie nauki, albo chciała to zrobić jeszcze przed jej ukończeniem na uniwersytecie.

Pozytywne jest to, że zmniejszyła się liczba studentów planujących wyjazd zagraniczny w poszukiwaniu pierwszej pracy, w dalszym ciągu jednak wielu brało taką ewentualność pod uwagę w sytuacji, gdyby nie udało im się zatrudnić w Polsce. Jest to niewątpliwie wyzwanie dla polityki zatrudnieniowej państwa, aby zatrzymać te osoby w naszym kraju i aby ograniczyć zjawisko tak zwanego drenażu mózgów.

Największym zainteresowaniem wśród studentów cieszyła się praca najemna w dużym przedsiębiorstwie, a część ankietowanych rozważała otwarcie własnego biznesu, na ogół jednak dopiero po zdobyciu niezbędnego doświadczenia. W 2013 roku studenci spodziewali się najczęściej, że będą pracować na podstawie umowy cywilno-prawnej bądź na czas określony. W obu latach badania respondenci dość często deklarowali, że podejmą się każdej pracy, aby tylko była zgodna z ich kwalifikacjami. Choć wymagania płacowe studentów były zbliżone do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (te, które respondenci podawali jako „minimalne” wymagania), to warto zwrócić uwagę, że osoby młode na początek nie otrzymują takich płac i jest to potencjalny obszar polityki edukacyjnej państwa, aby zwiększać świadomość wśród studentów na temat elastycznego podejścia do poziomu pierwszego wynagrodzenia.

BIBLIOGRAFIA

- Główny Urząd Statystyczny (2015a). *Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015 roku*. Pobrane z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-ii-kwartale-2015-r-12,21.html>.
- Główny Urząd Statystyczny (2015b). *Kwartalna informacja o rynku pracy za I–IV kwartał 2007 roku*. Pobrane z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-ii-kwartale-2015-r-12,21.html>.
- Główny Urząd Statystyczny (2015c). *Kwartalna informacja o rynku pracy za II kwartał 2013 roku*. Główny Urząd Statystyczny w Warszawie. Pobrane z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-ii-kwartale-2015-r-12,21.html>.
- Jończy, R. (2006). Exodus zarobkowy opolskiej młodzieży. *Polityka Społeczna*, 10, 10–14.
- Kalinowska, B. (2009). Perspektywy i oczekiwania ludzi młodych wobec pierwszej pracy. *Polityka Gospodarcza*, 17–18, 221–237.
- Kobylarek, A. (2004). *Sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów uniwersytetu*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Męcina, J. P. (2001). *Absolwent na rynku pracy. Analiza społeczno-ekonomicznych i prawnych uwarunkowań startu zawodowego młodzieży w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*. Warszawa: WDiNP UW.
- Rybol-Stalewska, T., Stalewski, T. (1998). Studium nierówności. Szanse kobiet i mężczyzn menedżerów. *Personel*, 7–8, 40–42.
- Smolarkiewicz, E. (2007). Absolwenci wyższych uczelni na rynku pracy w opiniach instytucji pośredniczących w zatrudnieniu. W: R. Suchocka (red.), *Osoby z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy* (s. 35–60). Poznań: Wydawnictwo WSNHiD.

SABINA KOŁODZIEJ

Akademia Leona Koźmińskiego

WCZESNA AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA I ZAWODOWA – WZAJEMNE ZALEŻNOŚCI

Przeprowadzane cyklicznie badania aktywności zawodowej młodych Polaków wskazują jednoznacznie na trudną sytuację na rynku pracy tej grupy pracowników (MPiPS, 2012). Podkreśla się często, że większość osób zatrudnionych w wieku do 25 lat pracuje poniżej swoich kwalifikacji, coraz częściej trudności ze znalezieniem pracy odpowiadającej kwalifikacjom doświadczają osoby kończące studia wyższe. Problem ten jest widoczny nie tylko w naszym kraju, lecz także w wielu innych państwach wspólnoty europejskiej, gdzie obserwuje się wzrost liczby młodych ludzi niepracujących i pozostających na utrzymaniu rodziców (najszerzej opisywano włoskie zjawisko *bamboccioni*) lub pracujących, lecz zarabiających kwoty niewystarczające na samodzielne utrzymanie się (co media we Włoszech przedstawiają jako „pokolenie 1000 euro”, w Polsce natomiast jako „pokolenie 1200 brutto”). Jako jedną z przyczyn tego zjawiska w Polsce podaje się niedostosowanie systemu edukacji, kładącego główny nacisk na teorię zamiast na praktyki, nieuwzględniającego wymogów współczesnego rynku pracy. Jednakże pracodawcy przyczynę niepowodzeń młodych ludzi na rynku pracy stosunkowo często upatrują w ich braku samodzielności oraz odpowiedzialności. W odniesieniu do realiów naszego kraju nie sposób nie powiązać tego zjawiska z wynikami badań wskazującymi, że młodzi Polacy pierwszej pracy szukają średnio dwa lata później niż europejscy rówieśnicy (Szafraniec, 2011). W konsekwencji, wchodząc na europejski rynek pracy, dysponują mniejszym doświadczeniem,

co spowalnia ich karierę zawodową i zmniejsza szanse na atrakcyjną pracę. W artykule przedstawiono wyniki badań dotyczących wczesnej aktywności ekonomicznej i zawodowej młodych Polaków, a także przeanalizowano wzajemne relacje między nimi, które mogą sprzyjać przygotowaniu młodego człowieka do efektywnego radzenia sobie na rynku pracy.

Socjalizacja ekonomiczna

Socjalizacja ekonomiczna jest „pojęciem odnoszącym się do wszystkich procesów, dzięki którym dziecko zdobywa umiejętność rozumienia otaczającego go świata gospodarczego oraz uczy się działania w nim” (Goszczyńska, Kołodziej i Trzczińska, 2012, s. 14). Zasadniczym elementem socjalizacji ekonomicznej okazuje się więc nie tylko przygotowanie do posługiwania się pieniędzmi, lecz także dążenie do wytworzenia wewnątrznie spójnego systemu wiedzy o gospodarce, pozwalającego na zrozumienie zasad funkcjonowania gospodarki oraz wzajemnych powiązań między jej elementami i wykorzystanie tej wiedzy w codziennym życiu, co dokonuje się w rezultacie przechodzenia przez poszczególne stadia myślenia ekonomicznego przedstawione przez Berti i Bombi (1988). Badacze zjawiska socjalizacji ekonomicznej podkreślają przy tym, że jest to proces przebiegający dwutorowo i obejmujący zarówno rozwój poznawczy, a więc gromadzenie nowej wiedzy oraz jej strukturalizację, jak i rozwój społeczny, w którym za niezwykle istotną uważa się rolę środowiska i bodźców z niego płynących, kształtujących przyszłe zachowania podmiotu (zgodnie z teorią społecznego uczenia się Bandury) (Berti i Bombi, 1988; Roland-Levy, 2004; Goszczyńska i in., 2012). W tym znaczeniu socjalizacja ekonomiczna może być uważana za wczesny etap przygotowania młodego człowieka do funkcjonowania na rynku pracy, zdobywając bowiem podstawowe informacje o pieniądzu, dziecko dowiadyuje się, że pieniądz pochodzi z pracy, a obserwując postawy wobec pracy prezentowane przez najbliższe mu osoby dorosłe (rodzice, dziadkowie), wykształca własną opinię na temat tej aktywności człowieka, co w przyszłości może się przełożyć na funkcjonowanie w sferze zawodowej.

Zgodnie z wynikami wielu badań elementami socjalizacji ekonomicznej, które mają szczególnie istotne znaczenie, są: możliwość dysponowania własnymi pieniędzmi (wypłacanymi w formie regularnego kieszonkowego), własna aktywność ekonomiczna (rozumiana jako podejmowanie samodzielnych decyzji konsumenckich, lecz również wykonywanie drobnych

prac zarobkowych) oraz edukacja ekonomiczna (realizowana zarówno przez instytucje edukacyjne, lecz przede wszystkim aktywność w zakresie edukacji ekonomicznej rodziców i innych osób znaczących).

Zarówno obserwacja codziennego życia gospodarczego, jak i wyniki wielu badań jednoznacznie wskazują, że obecnie dzieci od najmłodszych lat dysponują własnymi pieniędzmi (Lindstrom, 2005; Frątczak-Rudnicka, 2007; IPSOS, 2010; Jasielska i Maksymiuk, 2010). Najczęściej dzieci otrzymują pieniądze jako prezent (a więc nieregularnie, z okazji urodzin, świąt lub w zależności od potrzeb zgłaszanych przez dziecko) – według różnych badań jest to źródło pieniędzy dla 57% do 89% dzieci (IPSOS, 2010; Trzcńska, Kołodziej i Goszczyńska, 2014). Drugim pod względem częstości dziecięcym źródłem pieniędzy okazuje się kieszonkowe wypłacane nieregularnie, zwykle w zależności od potrzeb dziecka lub możliwości finansowych rodziców (zgodnie z wynikami IPSOS około 75%). Regularne, dokonywane najczęściej w odstępach tygodniowych lub – w przypadku starszych nastolatków – miesięcznych, wypłaty pieniędzy dotyczą 40% do około 50% dzieci w wieku szkolnym. Podział pod względem regularności i nieregularności kieszonkowego wydaje się przy tym bardzo istotny z punktu widzenia jego wpływu na przyszłą zdolność zarządzania własnymi zasobami pieniężnymi jednostki. Dotychczasowe ustalenia wskazują bowiem, że regularność wypłacania kieszonkowego (i konsekwencja z tym związana) jest warunkiem uzyskania pozytywnego efektu w zakresie kształtowania umiejętności planowania wydatków i dochodów jednostki.

Badania realizowane w nurcie psychologii ekonomicznej analizują także drugi obszar istotny z punktu widzenia socjalizacji ekonomicznej, a więc własną aktywność ekonomiczną dzieci i młodzieży w tym zakresie. Należy przy tym zauważyć, że stosunkowo dużo uwagi poświęca się zagadnieniu klasycznie rozumianej dziecięcej i młodzieżowej konsumpcji (na przykład Lindstrom, 2005; Olejniczuk-Merta, 2007; Jasielska i Maksymiuk, 2010; Niesiołowska, 2014), podczas gdy szczególnie wśród młodszych nastolatków popularna jest także wymiana barterowa (towar za towar) (Żelawska, 2014). Niewiele badań skupia się natomiast na innych zachowaniach ekonomicznych młodych ludzi, jak oszczędzanie (na przykład Trzcńska, 2012), lecz również zarabkowanie, czy obecne też wśród młodzieży zadłużanie się. Zgodnie z przedstawioną powyżej tezą, iż socjalizacja ekonomiczna może być ważnym obszarem doświadczeń przygotowującym młodego człowieka do aktywności zarobkowej, wydaje się, że właśnie te pozakonsumpcyjne zachowania, choć niejednokrotnie motywowane konsumpcyjnie, mogą odgrywać ważną rolę.

Aktywność zarobkowa nastolatków

Badania nad aktywnością zarobkową polskich nastolatków w wieku 8–12 lat przeprowadzone przez Trzecińską i współpracowników (2014) dowiodły, że drobne prace zarobkowe podejmuje w tym wieku mniej niż 30% badanych (badanie przeprowadzone na próbie 623 osób, w tym 308 chłopców i 315 dziewcząt). Odsetek ten wzrasta wyraźnie w przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych, gdzie wśród chłopców 85%, a wśród dziewcząt 67% chociaż raz pracowało zarobkowo (CBOS, 2013). Warto jednak zaznaczyć w tym miejscu, że odsetek młodych osób podejmujących pracę dorywczą lub wakacyjną uległ zmniejszeniu w stosunku do poprzednich badań przeprowadzanych przez CBOS. Zgodnie z tym raportem (CBOS, 2013) zdecydowana większość młodych ludzi (82%) pozytywnie oceniła doświadczenie związane z pierwszą pracą zarobkową, a ponad połowa (54%) była także zadowolona z wysokości zarobków, co może się przełożyć na pozytywny stosunek młodych ludzi do ich przyszłej aktywności zawodowej.

Pomimo tych pozytywnych doświadczeń polska młodzież stosunkowo późno wchodzi na rynek pracy. Przeciętnie wejście młodych osób na rynek pracy w krajach Unii Europejskiej odbywa się w wieku 20 lat, w przypadku Polski średnia ta natomiast wynosi 22 lata (Szafraniec, 2011). Co więcej, w ostatnim czasie rośnie liczba młodych, którzy nie pracują i nie uczą się, stale wysoki jest także odsetek osób mieszkających z rodzicami nawet do 30. roku życia. Na taką sytuację, oprócz wskazanych już czynników, wpływać może również odnotowany w badaniach TNS Polska (2014) fakt, iż rodzice nie zachęcają młodych ludzi do podejmowania pracy zarobkowej. W raporcie podkreślono, że rodzice mają negatywny stosunek do pracy zarobkowej ich dzieci, często uważają też stawki oferowane młodocianym pracownikom za zbyt niskie. Obecny jest także argument o „zabieraniu dzieciństwa dzieciom” i czekającej je konieczności wieloletniej pracy. Z tych powodów są bardziej skłonni do dawania młodym ludziom kieszonkowego (mniej lub bardziej regularnego) i sprzeciwiają się podejmowaniu przez nich pracy.

Wiedza ekonomiczna młodych ludzi

Trzeci ważny obszar aktywności ekonomicznej dotyczy źródeł wiedzy ekonomicznej młodego człowieka, co pozornie może wydawać się odległe od jego przyszłego funkcjonowania na rynku pracy. Jednakże wiedza

ta obejmuje również zagadnienia z zakresu szeroko rozumianego życia społeczno-ekonomicznego, w tym celowości podejmowania działalności zawodowej, zjawiska biedy i bogactwa oraz przyczyn i konsekwencji istnienia różnic w statusie ekonomicznych jednostek i grup w społeczeństwie. Wiedza ta bezpośrednio może rzutować na poziom aspiracji młodego człowieka, zachęcając go lub zniechęcając do podejmowania wysiłków nakierowanych na zdobycie określonej pozycji zawodowej, jak i wpływać na ocenę atrakcyjności poszczególnych ścieżek karier zawodowych. Jednocześnie wskazuje też na istotność wzorców społecznych przekazywanych w tym zakresie przez rodziców i inne osoby znaczące.

Wczesna aktywność zawodowa została zdefiniowana jako podejmowanie działań niekoniecznie zarobkowych, lecz pozwalających na zdobycie doświadczenia, które następnie może się przyczynić do zwiększenia szansy na sukces młodej osoby na rynku pracy. Do działań tych należy więc zaliczyć nie tylko pracę wakacyjną lub dorywczą, lecz także staże, praktyki zawodowe oraz działalność w różnego rodzaju organizacjach (uczniowskich, studenckich, politycznych, społecznych) lub wolontariat. Działalność ta, podejmowana poza głównym obszarem aktywności młodego człowieka (szkoła, studia wyższe), przekłada się na doświadczenie, które wzbogaca życiorys prezentowany podczas procedury rekrutacyjnej, i może się przyczynić do zdobycia wielu niezwykle cennych w pracy zawodowej umiejętności związanych z planowaniem własnego czasu, współpracy w grupie, odpowiedzialności i terminowości.

Poniżej przedstawione zostaną wyniki badania analizującego związek wybranych przejawów wczesnej aktywności zawodowej z okresu nauki w szkole ponadgimnazjalnej z działaniami w szeroko rozumianej sferze zawodowej podejmowanej przez osoby badane w trakcie studiów. W badaniu założono, że aktywności podejmowane przez młodzież szkolną w sferze ekonomii oprócz natychmiastowego efektu finansowego mogą się także przyczyniać do kształtowania aktywnej postaw na rynku pracy.

METODA

Osoby badane

W celu poznania częstości oraz rodzaju wybranych działań podejmowanych przez młodych Polaków w ramach wczesnej aktywności zawodowej przeprowadzono badanie na grupie 68 osób (30 mężczyzn i 38 kobiet)

w wieku 22–23 lat będących studentami ostatniego roku stacjonarnych studiów pierwszego stopnia uczelni warszawskich.

Materiały

Na potrzeby badania opracowano ankietę badającą wybrane przejawy wczesnej aktywności zawodowej w podziale na okres nauki ponadgimnazjalnej i studiów. Pytania odnosiły się do: odbytych staży i praktyk zawodowych, uczestnictwa w wolontariacie, kołach naukowych, organizacjach szkolnych lub studenckich, podejmowania pracy zarobkowej. W odniesieniu do każdej z tych aktywności proszono o przybliżony czas jej trwania. W ankiecie zastosowano pięciostopniową skalę Likerta, zaś możliwy do uzyskania wynik na skali aktywności przed studiami i w czasie ich trwania mieścił się w przedziale 3–16.

W badaniu użyto także *Skali umiejscowienia poczucia kontroli* autorstwa Nowickiego i Stricklana w celu kontroli, czy zmienna ta nie wpłynie na kształt poszukiwanej zależności. Analiza statystyczna dowiodła braku istotnych związków tej zmiennej z wczesną aktywnością zawodową badanej grupy.

Procedura badania

Badanie miało charakter indywidualny, udział w nim był dobrowolny. Osobę badaną poproszono o wypełnienie kwestionariuszy. Czas trwania badania wynosił około 10 minut¹.

WYNIKI

Poniżej zestawiono wyniki uzyskane w badaniu:

- 44% studentów nie miało żadnych doświadczeń z pracą zarobkową przed studiami, 34% nawet podczas studiów pierwszego stopnia nie podjęło żadnej pracy,

¹ Badanie przeprowadzono w ramach seminarium dyplomowego prowadzonego przez autorkę w roku akademickim 2014/2015.

- doświadczenie zawodowe zdobyte w okresie studiów 19% studentów było krótsze niż 3 miesiące, jedynie 7% pracowało 3–6 miesięcy, a kolejne 7% pracowało ponad rok,
- przed studiami przez rok pracowało 17% badanych, zaś prawie 15% przez 3–6 miesięcy,
- jedynie co trzeci student (31%) odbył w trakcie studiów staż lub praktykę, 42% zaangażowało się w działalność organizacji studenckiej lub koła naukowego (przeważnie jednak aktywność ta była krótkotrwała, do 6 miesięcy),
- zarówno w okresie studiów, jak i przed nimi zbliżona liczba respondentów brała udział w wolontariacie (34–37%), przy czym ta aktywność także była krótkoterminowa.

Powyższe statystyki wskazują na umiarkowaną aktywność w badanym zakresie analizowanej grupy studentów i są zgodne z wynikami przedstawionymi w części teoretycznej. Pokazują również, że badana grupa młodych ludzi nie wykorzystuje okresu studiów do zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych, co może negatywnie rzutować na ich zdolność do znalezienia zatrudnienia po zakończeniu edukacji.

Jednocześnie zgromadzenie danych na temat dwóch etapów edukacji młodych ludzi pozwoliło na dokonanie analizy statystycznej mającej na celu znalezienie ewentualnych związków między wyróżnionymi zmiennymi. Tabela 1 przedstawia wyniki analizy regresji odnoszące się do wpływu aktywności podejmowanych w okresie nauki ponadgimnazjalnej na wczesną aktywność zawodową realizowaną w trakcie studiów.

Tabela 1

Analiza regresji – wpływ aktywności w okresie szkolnym na działania w sferze zawodowej podejmowane w trakcie studiów

Predyktor	Współczynnik standaryzowany Beta	t
Aktywność w okresie szkolnym	0,517***	3,50

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzona analiza regresji wskazała na istotną statystycznie zależność ($\beta = 0,517, p < 0,001$), co pokazuje ważność szeroko rozumianej wczesnej aktywności własnej młodego człowieka w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych i przygotowaniu do wejścia na rynek pracy.

DYSKUSJA

Jednym z ważnych elementów przygotowania młodego człowieka do funkcjonowania w społeczeństwie jest nabycie przez niego wiedzy i umiejętności w zakresie rozumienia zależności świata gospodarczego oraz zarządzania własnymi zasobami. Jak starano się wykazać, umiejętności te mogą rzutować na postawę, a w konsekwencji gotowość do podejmowania określonej roli zawodowej. Funkcjonowanie w sferze ekonomii pozwala młodemu człowiekowi poznać nie tylko wartość pieniądza, lecz także bezpośrednio z nim powiązanej pracy. Nie sposób oddzielić tego od oddziaływań społecznych, które następują podczas procesu socjalizacji i kształtują przyszłe zachowania młodych ludzi. Psychologowie ekonomiczni podkreślają w tym miejscu szczególną rolę najbliższego otoczenia dziecka, z którego mogą płynąć przekazy zachęcające lub zniechęcające do obrania określonej ścieżki zawodowej.

Wyniki przedstawionych powyżej badań wskazują na istotny związek wczesnej aktywności własnej w sferze ekonomii nastolatka z jego późniejszymi działaniami podejmowanymi w celu gromadzenia doświadczenia zawodowego oraz poszukiwania pracy. Studenci, którzy częściej jako uczniowie poszukiwali dodatkowej aktywności (nie tylko pracy dorywczej, lecz również działali w wolontariacie lub angażowali się w organizacje społeczne lub naukowe), znacznie częściej kontynuowali tę aktywność w trakcie studiów, co pozwoliło im zgromadzić więcej doświadczenia cenionego na współczesnym rynku pracy. Z tej perspektywy można dostrzec niezwykłą wagę wczesnych doświadczeń ekonomicznych i zawodowych młodych Polaków, które będą sprzyjać ukształtowaniu w młodym człowieku odpowiedzialności i zaradności, a więc cech, które w przyszłości mogą się przyczynić do osiągnięcia sukcesu zawodowego, także w wymiarze finansowym.

Należy jednak wspomnieć o istotnych ograniczeniach niniejszego badania, które zostało przeprowadzone na stosunkowo małej grupie, na którą składały się osoby studiujące. Z jednej strony wynikało to z celu badania – studenci ostatniego roku studiów pierwszego stopnia są grupą kończącą pewien

etap edukacji, po którym duża część rozpoczyna swoją karierę zawodową. W badaniu poszukiwano osób aktywnych, stąd powyższy wybór, biorący pod uwagę statystyki mówiące o dużej liczbie osób młodych niepracujących i nieuczących się. Jednakże kolejne badania tej problematyki wymagałyby doboru liczniejszej oraz bardziej zróżnicowanej pod tym względem grupy. Ciekawym uzupełnieniem, jak również dodatkowym potwierdzeniem wniosków z przeprowadzonego badania byłoby także sprawdzenie, czy wystąpią różnice w odniesieniu do czasu poszukiwania pracy oraz jej zgodności z kierunkiem studiów wśród osób różniących się opisywanymi wzorcami aktywności.

BIBLIOGRAFIA

- Berti, E. A., Bombi, A. S. (1988). *The Child's Construction of Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CBOS (2013). *Młodzież 2013. Raport z badań*. Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej.
- Frączak-Rudnicka B. (2007). Badania jakościowe z udziałem dzieci. W: D. Ma-ison, A. Noga-Bogomilski (red.), *Badania marketingowe. Od teorii do praktyki*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- FRSE (2014). *Erasmus w Polsce w roku akademickim 2012/13*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Goszczyńska, M., Kołodziej, S., Trzcńska, A. (2012). *Uwikłani w świat pieniądza i konsumpcji. O socjalizacji ekonomicznej dzieci i młodzieży*. Warszawa: Difin.
- IPSOS (2010). *Dzieci i pieniądze: kieszonkowe nie poddaje się kryzysowi*. Pobrane z: <http://www.ipsos.pl/kieszonkowe-dzieci-2010>.
- Jasielska, A., Maksymiuk, R. A. (2010). *Dorośli reklamują, dzieci kupują. Kindermarketing i psychologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Lindstrom, M. (2005). *Dziecko reklamy*. Warszawa: Świat Książki.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2012). *Program „Młodzi na rynku pracy”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia – tekst ujednolicony*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Niesiołędzka, M. (2014). Dzieci i młodzież jako konsumenci. Wyzwania i zagrożenia. W: A. M. Zawadzka, M. Niesiołędzka, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura konsumpcji – wartości, cele, dobrostan. Psychologiczne aspekty zjawiska* (s. 99–108). Warszawa: Liberi Libri.

- Olejniczuk-Merta, A. (2007). *Rynki młodych konsumentów w nowych krajach Unii Europejskiej*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Roland-Levy, C. (2004). W jaki sposób nabywamy pojęcia i wartości ekonomiczne. W: T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna*. Gdańsk: GWP.
- Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. M. Boni (red.), P. Arak (koordynator). Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- TNS Polska (2014). *Projekt: Praca*. Pobrane z: http://gorzow.wyborcza.pl/gorzow/1,36844,15943425,Na_co_komu_dyplom_wyzszej_uczelni_skoronie_daje.html.
- Trzcińska, A. (2012). *Socjalizacja ekonomiczna i cechy indywidualne jako determinanty postaw i zachowań oszczędnościowych młodzieży*. Niepublikowana rozprawa doktorska, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Trzcińska, A., Kołodziej, S., Goszczyńska, M. (2014). *Socjalizacja ekonomiczna a poziom wiedzy ekonomicznej polskich nastolatków*. Referat wygłoszony na VIII Konferencji „Psychologia Ekonomiczna”, Wrocław.
- Żelawska, J. (2014). *Wiedza i aktywność ekonomiczna dzieci w wieku szkolnym*. Niepublikowana praca magisterska, Akademia im. L. Koźmińskiego, Warszawa.

MAŁGORZATA CHRUPAŁA-PNIAK^a
PATRYCJA RUDNICKA^a
MARIA CHEŁKOWSKA^a
AGATA HILAROWICZ^b
ANITA POLLAK^a

^a Uniwersytet Śląski w Katowicach

^b Politechnika Śląska

CECHY OSOBOWOŚCI WIELKIEJ PIĄTKI I ORIENTACJA POZYTYWNA JAKO PREDYKTORY ZAANGAŻOWANIA W STUDIOWANIE

Przekonanie, że posiadanie dyplomu uczelni wyższej zwiększa szansę znalezienia pracy było jedną z przyczyn wzrostu wskaźnika skolaryzacji w zakresie edukacji wyższej w dwóch ostatnich dziesięcioleciach. Spadek wartości dyplomu w ostatnich latach oraz rosnąca liczba bezrobotnych absolwentów takich kierunków, jak pedagogika, administracja czy zarządzanie (MPiPS, 2015) rodzą jednak wątpliwości odnośnie do wartości studiowania na niektórych kierunkach i zwraca uwagę na pozostałe uwarunkowania zatrudnienia. Poza przygotowaniem zawodowym pracodawcy oczekują bowiem od kandydata do pracy pozytywnej postawy i zaangażowania (Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2015). W przeprowadzonym badaniu podjęto próbę ustalenia związków między zaangażowaniem w studiowanie a pozytywną orientacją i zmiennymi osobowościowymi wśród studentów różnych kierunków studiów i typów uczelni.

Zaangażowanie w pracę to pozytywny stan umysłu związany z pracą, charakteryzujący się wigorem, oddaniem i zaabsorbowaniem w pracę (Schaufeli i Bakker, 2010) przyczyniający się do zdrowia i dobrostanu w pracy

(Narainsamy i Westhuizen, 2013), a także skorelowany dodatnio z nastawieniem na osiągnięcia (Bańka, 2001). Zaangażowani pracownicy są fizycznie, poznawczo i emocjonalnie związani ze swoją rolą zawodową (Bakker, 2011). Badania przeprowadzone przez Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara i Consiglio (2014) oraz Caprara (2009) pokazały, że zaangażowanie w pracę jest częściowym mediatorem w relacji orientacji pozytywnej i wykonania pracy, a zgeneralizowane poczucie własnej skuteczności jest moderatorem tego związku.

W literaturze przedmiotu stosunkowo mało badań poświęcono zaangażowaniu w studiowanie. Dostępne publikacje akcentują wpływ instruktora i wsparcia społecznego na zaangażowanie się studentów (Rodriguez-Keyes, Schneider i Keenan, 2013), związek zasobów osobistych i zasobów pracy (Llorens, Schaufeli, Bakker i Salanova, 2007), a także wskazują na rolę osobowości związanej z pracą i zaangażowania w pracę jako predyktorów wysiłku na studiach (Strauser, O'Sullivan i Wong, 2012) oraz zaangażowania i wypalenia na studiach (Tuominen-Soini i Salmela-Aro, 2014).

Orientacja pozytywna (OP) jest traktowana jako podstawowa cecha osobowości, integrująca optymizm, wysoką samoocenę i poczucie samo-skuteczności (Alessandri, Caprara i Tisak, 2012; Caprara i Steca, 2005). OP przekłada się na energię i chęć działania, przejawia się w zaangażowaniu w dążenia życiowe oraz wysoką ocenę jakości życia, poczucie sukcesu i jest podstawową predyspozycją jednostki w zakresie optymalnego funkcjonowania (Caprara i in., 2012; Oleś i in., 2013). Tym samym orientacja pozytywna stanowi element zasobów osobistych jednostki, które są powiązane z umiejętnościami radzenia sobie w sytuacji trudności i dotyczą umiejętności sprawowania kontroli i wpływania na własne otoczenie (Bakker, 2011). Jest ona również predyktorem motywacji w dążeniu do celu, wykonania pracy oraz satysfakcji z życia i pracy.

Badania związków cech osobowości (*Big Five*) z zaangażowaniem i orientacją pozytywną dostarczają częściowo niespójnych wniosków. Langelan, Bakker, Van Doornen i Schaufeli (2006) podaje, że mocno zaangażowani pracownicy są bardziej ekstrawertywni i mają niski poziom neurotyczności, czego nie potwierdzono w badaniach Alessandri i in. (2012). Dodatkowo Macey i Schneider (2008) stwierdzili pozytywne związki zaangażowania z sumiennością i negatywne z neurotycznością, pozostałe natomiast związki (ekstrawersja, otwartość, ugodowość) okazały się nieistotne statystycznie. W badaniach (Kim, Shin i Swanger, 2009) za najbardziej znaczące predyktory osobowościowe zaangażowania uznano sumiennność i neurotyczność,

a ekstrawersja i ugodowość wykazała słabe związki z zaangażowaniem. W innych badaniach (Akhtar, Boustani, Tsivrikos i Chamorro-Premuzic, 2015) potwierdzono związki sumienności z zaangażowaniem, jednocześnie wskazano na ekstrawersję i otwartość na doświadczenie jako pozostałe predyktory zaangażowania.

METODA

Osoby badane i procedura badania

Uczestnikami badań było 323 studentów śląskich uczelni wyższych. Dobór do próby był celowy i obejmował studentów III roku studiów licencjackich lub I roku studiów uzupełniających magisterskich. Wiek osób badanych zawierał się przedziale 21–24 lata. Badania prowadzono od czerwca 2013 roku do stycznia 2015 roku metodą kwestionariuszowych badań grupowych.

Zastosowane narzędzia

Pomiaru orientacji pozytywnej dokonano za pomocą nowej *Skali orientacji pozytywnej* w skrócie Skali P (*Positivity Scale, P-Scale*) autorstwa Caprari (2009) w adaptacji Łaguny, Olesia i Filipiuk (2011). Skala P składa się z 8 stwierdzeń z pięciopunktową skalą odpowiedzi (1 – „zdecydowanie się nie zgadzam”, 5 – „zdecydowanie się zgadzam”). Suma punktów jest miarą nasilenia orientacji pozytywnej (OP). Wartości współczynnika α Cronbacha dla Skali P zawierają się w przedziale 0,77–0,84 (Łaguna, Oleś i Filipiuk, 2011). W omawianych badaniach potwierdzone zostały zbliżone wartości ($\alpha = 0,83$).

Cechy osobowości badano za pomocą *Inwentarza osobowości NEO-FFI* Costy i McCrae w adaptacji Zawadzkiego, Strelau’a, Szczepaniaka i Śliwińskiej (2007). Inwentarz NEO-FFI zawiera 60 pozycji, składających się na pięć skal: neurotyczność (NEO), ekstrawersja (EKS), otwartość na doświadczenie (OTW), ugodowość (UGD) i sumienność (SUM). Kafeteria odpowiedzi obejmowała pięciopunktową skalę (od 0 – *zdecydowanie się nie zgadzam* do 4 – *zdecydowanie się zgadzam*).

Do pomiaru zaangażowania wykorzystano UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) w wersji student (UWES-9 student) pozyskaną ze strony autora narzędzia¹. Kwestionariusz składa się z trzech skal: wigor (UWES-VI, 3 pozycje), oddanie (UWES-DE, 3 pozycje) i zaabsorbowanie (UWES-AB, 3 pozycje). Badani ustosunkowują się do tych pozycji za pomocą siedmiostopniowej skali (0 – *nigdy*, 6 – *zawsze*). W omawianych badaniach uzyskano wysokie wyniki średniej zgodności wewnętrznej skali, mierzonej współczynnikiem α Cronbacha, który wyniósł 0,86, współczynniki rzetelności podskal miały wartość odpowiednio UWES-VI $\alpha = 0,77$, UWES-DE $\alpha = 0,75$, a dla UWES-AB $\alpha = 0,62$.

WYNIKI

Wyniki analizy korelacji między zmiennymi osobowościowymi, orientacją pozytywną oraz wymiarami zaangażowania w studiowanie, a także statystyki opisowe tych zmiennych prezentuje tabela 1.

¹ Zob. www.wilmarschaufeli.nl.

Tabela 1

Statystyki opisowe i analiza korelacji OP, UWES i zmiennych osobowościowych (N = 323)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OP	19,15	5,68	-								
NEU	24,59	8,29	0,45***	-							
EKS	29,04	6,48	-0,49***	-0,43***	-						
OTW	26,49	5,73	0,01	0,04	0,06	-					
UGD	29,17	6,16	-0,17**	-0,04	0,14*	0,06	-				
SUM	30,89	7,29	-0,23***	-0,20***	0,24***	0,04	0,08	-			
UWES	26,55	8,95	-0,33***	-0,21***	0,19***	0,16**	0,14*	0,35***	-		
UWES-VI	7,86	3,38	-0,30***	-0,21***	0,18**	0,14*	0,15**	0,26***	0,82***	-	
UWES-DE	10,49	3,56	-0,31***	-0,20***	0,18**	0,09	0,11	0,34***	0,87***	0,58***	-
UWES-AB	8,15	3,45	-0,25***	-0,13*	0,11	0,16**	0,09	0,30***	0,85***	0,54***	0,66***

Adnotacja. Objaśnienia skrótów: UWES – zaangażowanie w studiowanie, UWES-VI – wigot, UWES-DE – oddanie, UWES-AB – zaabsorbowanie.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

Orientacja pozytywna (OP) w sposób istotny statystycznie ($p < 0,001$) koreluje negatywnie z większością zmiennych osobowościowych: ekstrawersją (EKS), $rs(323) = -0,49$, ugodowością (UGD), $rs(323) = -0,17$ oraz sumiennością (SUM), $rs(323) = -0,23$. Pozytywna zależność została natomiast potwierdzona w odniesieniu do neurotyczności (NEU), $rs(323) = 0,45$ ($p < 0,001$). Korelacja między orientacją pozytywną a otwartością na doświadczenie okazała się bliska zeru, $rs(323) = 0,01$ ($p = ns$).

Zaangażowanie w studiowanie w sposób istotny statystycznie korelowało negatywnie z neurotycznością, $rs(323) = -0,21$ ($p < 0,001$). Pozytywne słabe związki zaobserwowano natomiast z pozostałymi zmiennymi osobowościowymi: ekstrawersją, $rs(323) = 0,19$ ($p < 0,001$), otwartością na doświadczenie, $rs(323) = 0,16$ ($p < 0,01$), ugodowością, $rs(323) = 0,14$ ($p < 0,05$), i umiarkowany związek z sumiennością, $rs(323) = 0,35$ ($p < 0,001$). Gdy analizuje się współczynniki korelacji na poziomie wymiarów zaangażowania, można zauważyć, że związki między oddaniem (UWES-DE) a ugodowością i sumiennością przestają być statystycznie istotne. W odniesieniu do zaabsorbowania (UWES-AB) brak statystycznie istotnych zależności odnosi się natomiast do ekstrawersji i ugodowości.

Kolejnym krokiem była analiza różnic między grupami przeprowadzona za pomocą testów nieparametrycznych. Grupy zostały wyróżnione na podstawie kryterium kierunku studiów, następnie dziedziny (nauki humanistyczne, społeczne, techniczne) oraz typu uczelni (uniwersytet, politechnika, kolegium nauczycielskie). Tabela 2 przedstawia średnie wyniki uzyskane w poszczególnych skalach przez studentów danych kierunków.

Tabela 2

Statystyki opisowe OP i UWES w podziale według kierunków studiów (N = 323)

Kier.	N	OP			UWES			UWES-VI			UWES-DE			UWES-AB		
		M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn
OS	78	18,04	4,94	18	27,73	9,43	28	7,51	3,65	8	11,06	3,75	12	9,15	3,77	9
P	57	19,98	5,78	18	28,58	7,45	29	8,02	2,99	8	11,88	2,70	12	8,68	3,20	9
A	42	18,97	5,70	19	23,60	8,25	22,5	7,60	3,53	8	8,93	3,39	9	7,07	2,74	7
ANG	20	17,65	5,24	17	30,80	8,71	31	9,65	3,38	9	12,20	3,14	13	8,95	3,39	9
F	40	20,80	6,58	20,5	25,38	10,70	27	7,75	3,72	8	9,88	4,10	10	7,75	3,66	8
Z	49	18,53	5,35	18	25,24	6,97	27	8,31	2,53	9	9,59	2,94	10	7,35	2,94	8
LOG	16	21,25	5,73	23	22,88	10,63	25	7,06	3,87	6	9,13	3,95	9,5	6,69	3,98	6,5

Adnotacja. Kier. – kierunek studiów, OS – ochrona środowiska, P – pedagogika, A – administracja, ANG – anglistyka, F – romanistyka, Z – zarządzanie, LOG – logistyka.

Źródło: opracowanie własne.

Potwierdzone zostały istotne statystycznie różnice między wynikami osiąganymi przez studentów określonych kierunków w zakresie dwóch wymiarów zaangażowania: oddania (UWES-DE), $\chi^2(6) = 30,41$ ($p < 0,001$), oraz zaabsorbowania (UWES-AB), $\chi^2(6) = 8$ ($p = 0,042$). Porównania parami potwierdziły, że istotne statystycznie różnice w zakresie oddania dotyczą par administracja–ochrona środowiska ($U = 1100$; $p = 0,016$; $r = -0,28$), administracja–pedagogika ($U = 584,5$; $p = 0,003$; $r = -0,44$) oraz administracja–anglistyka ($U = 202$; $p = 0,021$; $r = -0,42$), a także zarządzania–ochrony środowiska ($U = 1436,5$; $p < 0,05$; $r = -0,14$) i zarządzania–pedagogiki ($U = 787,5$; $p = 0,006$; $r = -0,22$). Wyniki otrzymywane przez studentów administracji i zarządzania były niższe. Dla UWES-AB istotne statystycznie różnice pojawiły się między wynikami studentów administracji i ochrony środowiska ($U = 1060,5$; $p = 0,001$; $r = -0,29$) oraz administracji i anglistyki ($U = 266$; $p = 0,02$; $r = -0,30$). Rezultaty uzyskiwane przez studentów administracji były istotnie niższe.

Analiza istotności różnic między grupami wyróżnionymi na podstawie dziedziny studiów nie potwierdziła występowania omówionych wyżej różnic. Dopiero analiza różnic na poziomie typu uczelni, obejmującego politechnikę (ochrona środowiska, logistyka, administracja), kolegium nauczycielskie (pedagogika, anglistyka) oraz uniwersytet (romanistyka, zarządzanie), ponownie wskazała, że pojawiają się istotne statystycznie różnice między grupami, jednakże jedynie w odniesieniu do skali oddania (UWES-DE), $\chi^2(2) = 11$ ($p < 0,001$). Istotnie wyższe wyniki w tej skali uzyskiwali studenci kolegium, zarówno w porównaniu z studentami politechniki ($U = 38,11$; $p = 0,008$; $r = -0,23$), jak i uniwersytetu ($U = 2117$; $p < 0,001$; $r = -0,33$). Tabela 3 przedstawia średnie rezultaty otrzymane w poszczególnych skalach przez studentów danych typów uczelni.

Tabela 3

Statystyki opisowe OP i UWES w podziale według typów uczelni (N = 323)

Typ	N	OP			UWES			UWES-VI			UWES-DE			UWES-AB		
		M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn
Pol	136	18,71	5,34	19	25,88	9,42	26	7,49	3,62	8	10,18	3,78	10	8,22	3,65	8
Kol	77	19,38	5,70	18	29,16	5,70	29	8,44	3,16	9	11,96	2,80	12	8,75	3,23	9
Uni	89	19,55	6,01	18	25,30	8,79	27	8,06	3,11	8	9,72	3,49	10	7,53	3,27	8

Adnotacja. Typ – typ uczelni, Pol – politechnika, Kol – kolegium nauczycielskie, Uni – uniwersytet, UWES – zaangażowanie w studiowanie, UWES-VI – wigor, UWES-DE – oddanie, UWES-AB – zaabsorbowanie.

Źródło: opracowanie własne.

Analiza regresji wielokrotnej została przeprowadzona w celu określenia predyktorów zaangażowania w studiowanie. Istotnie statystycznie równanie regresji ($F(3, 298) = 28,56; p < 0,001$) zostało potwierdzone dla orientacji pozytywnej oraz sumienności i otwartości na doświadczenie, które wyjaśniają nieco ponad 20% wariacji ($R^2 = 0,21$). Oznacza to, że im wyższe wyniki zaobserwowano w skalach SUM i OTW, tym wyższe okazały się wyniki na skali zaangażowania oraz im niższe wyniki odnotowano w skali OP, tym wyższe zaangażowanie prezentowali badani studenci. Analiza współczynników regresji potwierdza, że sumienność jest najistotniejszym predyktorem zaangażowania w studiowanie. Tabela 4 przedstawia wartości współczynników regresji dla zmiennych niezależnych.

Tabela 4

Podsumowanie analizy regresji dla predyktorów UWES ($N = 323$)

	B	SE	β
SUM	0,40	0,06	0,33***
OTW	0,22	0,08	0,14***
OP	-0,40	0,08	-0,25***
R ²		0,21	
F		28,56***	

*** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym krokiem była seria przeprowadzonych analiz mediacji, w których zmienne osobowościowe traktowano jako mediatory. Analiza mediacji między orientacją pozytywną a zaangażowaniem potwierdziła, że jedynie sumienność pośredniczy w tej relacji, prowadząc do mediacji częściowej – wyniki te przedstawia tabela 5.

Tabela 5

Podsumowanie analizy mediacji przez SUM relacji OP z UWES ($N = 323$)

	Krok 1.	Krok 2.	Krok 3.	Krok 4.	Krok 5.
	β ZN i ZZ	$B(SD)$ ZN i MED	$B(SD)$ MED i ZZ z ZN	β ZN i ZZ z MED	Test Sobela
OP	- 0,309***	-0,232 (0,073)	0,410 (0,064)	- 0,248***	- 2,847**

Adnotacja. β – standaryzowany współczynnik β , B – surowa wartość współczynnika kierunkowego, SD – błąd standardowy współczynnika kierunkowego B , ZZ – zmienna zależna, ZN – zmienna niezależna, MED – mediator.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA

Wyniki zaangażowania w studiowanie uzyskane przez badanych kształtują się na niskim poziomie (wigor, zaangażowanie ogółem) oraz przeciętnym (oddanie i zaabsorbowanie). W zakresie orientacji pozytywnej także stwierdzono niskie wyniki (1–2 sten). Charakterystyka wymiarów osobowości badanej próby w odniesieniu do norm dla populacji wskazuje natomiast, że otrzymane rezultaty mieszczą się w przedziale wyników przeciętnych (5 i 6 sten).

Związki między cechami osobowości a zaangażowaniem w studiowanie są zbieżne z wynikami badań omówionymi w przeglądzie literatury. Najwyższy uzyskany pozytywny współczynnik korelacji charakteryzuje relację między zaangażowaniem a sumiennością, a negatywny – związek zaangażowania z neurotycznością (por. Macey i Schneider, 2008; Kin, Shin i Swanger, 2009). Zaobserwowano pozytywne relacje z pozostałymi zmiennymi osobowościowymi – ekstrawersją, otwartością na doświadczenie i ugodowością. Na poziomie podskal korelacje ze zmiennymi osobowościowymi przestają być istotne z wyjątkiem wigoru, który w sposób istotny statystycznie pozytywnie koreluje z sumiennością.

W trakcie analizy wyników uzyskano negatywną korelację między orientacją pozytywną i zaangażowaniem w studiowanie. Taki rezultat odbiega od

intuicyjnych oczekiwań, a także doniesień w literaturze (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara i Consiglio, 2014). Wyjaśnienia tej sytuacji można się doszukiwać w bardzo niskich wynikach badanych w zakresie OP (1 i 2 sten), w sytuacji badania grupowego, gdy silniej mógł się zaznaczyć wpływ normy aprobaty społecznej. Wyniki te można także interpretować w świetle teorii afektu Russela (por. Langelaan, Bakker, Van Doornen i Schaufeli, 2006). Zgodnie z kołowym modelem afektu osoby, które prezentują niskie poziomy ekstrawersji oraz wyższe wyniki w zakresie neurotyczności i niskie wyniki w zakresie wigoru przeżywają raczej stany bliskie wypaleniu zawodowemu niż zaangażowaniu w pracę (por. Tuominen-Soini i Salmela-Aro, 2014), można więc przypuszczać, że badani studenci odczuwają wypalenie podczas ostatnich lat studiów. Inną przyczyną mogą być także trudność transycji na rynek pracy (na przykład umowy „śmieciowe”, praca prekaryjna itp.), dostarczające negatywnych wzmocnień i przyczyniające się do pojawiania się postawy wyuczonej bezradności w odniesieniu do kształtowania własnej kariery. Potwierdzenie tych przypuszczeń wymaga jednak dalszych badań.

W badanej grupie zwraca uwagę umiarkowana, negatywna korelacja orientacji pozytywnej z ekstrawersją oraz dodatnia z neurotycznością. Wyniki te znowu odbiegają od rezultatów badań prezentowanych w literaturze przedmiotu. Można interpretować je w kontekście funkcjonowania społecznego jednostki – osoby o wyższej ekstrawersji ze względu na większą towarzyskość i doświadczane wsparcie społeczne w mniejszym stopniu mogą przejawiać orientację pozytywną. Ponownie – hipoteza ta wymaga dalszych badań. Dodatni związek między OP a neurotycznością wskazuje, że osoby o pozytywnym nastawieniu przejawiają niższy poziom zrównoważenia emocjonalnego. Być może poziom neurotyczności badanych rzutuje także negatywnie na satysfakcję z wykonywanej pracy na studiach, w związku z częstszym doświadczaniem obaw o przyszłość i mniejszą zdolnością radzenia sobie ze stresem.

Analiza istotności różnic międzygrupowych pokazała, że badani studenci różnych kierunków cechują się dużym podobieństwem w zakresie cech osobowości, niskiej orientacji pozytywnej oraz UWES na poziomie ogólnym. Zaobserwowane różnice dotyczyły natomiast wymiarów zaangażowania: wigoru i oddania. Studenci administracji i zarządzania okazali się najslabiej zaangażowani w studiowanie. Może to być związane ze specyfiką studiowania na danym kierunku, co zdaje się potwierdzać analiza różnic między typami uczelni. Najwyższe oddanie wykazywali studenci kolegium nauczycielskiego, a więc typu szkoły, który wymaga od studentów częstego

udziału w praktycznych zajęciach, a co za tym idzie – większego zaangażowania czasowego.

Analiza regresji potwierdziła, że czynniki osobowościowe (SUM i OTW) są istotnymi predyktorami zaangażowania w studiowanie. Sumienność powszechnie uważana jest za istotny korelat i predyktor zaangażowania (Akhtar i in., 2015). Otwartość to natomiast potwierdzony predyktor uczenia się (Wefald, Reichard i Serrano, 2011), co w konsekwencji przekłada się na zaangażowanie. Warto jednak podkreślić, że te trzy zmienne (sumienność, otwartość i orientacja pozytywna) wyjaśniają jedynie 20% zmienności UWES, co wyraźnie wskazuje na potrzebę dalszych badań. Sumienność okazała się też zmienną pośredniczącą w relacji między orientacją pozytywną a zaangażowaniem w studiowanie. Mediacja ta może wyjaśniać niejednoznaczne wyniki uzyskane w toku analizy korelacji, gdzie bardzo niskie wyniki orientacji pozytywnej współwystępowały z zaangażowaniem. Sumienność może więc wspierać zaangażowanie w studiowanie, kompensując niewystarczającą orientację pozytywną. Prawdopodobnie na poziom zaangażowania w pracę na studiach oddziałują także zmienne kontekstowe między innymi kultura organizacyjna uczelni, ogólny i lokalny rynek pracy, poziom bezrobocia absolwentów, własne doświadczenia związane z poruszaniem się na rynku pracy i kształtowaniem kariery czy wreszcie poziom osiągnięć na studiach, które w niniejszym badaniu nie zostały uwzględnione.

Ograniczenia badań

W toku badań uzyskane zostały wyniki, które nie są zbieżne z dotychczasowym stanem badań, co jest wskazówką, że konieczne są dalsze poszukiwania i analizy dotyczące specyfiki orientacji pozytywnej i jej roli w kształtowaniu pozytywnej ścieżki rozwoju zawodowego. Należałoby rozważyć zarówno badania podłużne w zakresie orientacji pozytywnej i zaangażowania na próbie studentów, jak i przeprowadzenie analizy potencjalnej mediacji między orientacją pozytywną a zmiennymi osobowościowymi i zaangażowaniem. Zasadne może być także poszerzenie przyszłych badań o wspomniane zmienne kontekstowe oraz pomiar wypalenia oraz skuteczności działania studentów (na przykład średnia ocen, skuteczności poszukiwania pracy).

Odnosząc się do wyników UWES i nietypowych związków zaangażowania i orientacji pozytywnej, warto również zwrócić uwagę na potencjalne ogra-

niczenia zastosowanego w badaniach narzędzia UWES-9 w wersji student. Polska adaptacja UWES nie obejmowała wersji student (Szabowska-Walaszczyk i Zawadzka, 2011), konieczne są zatem dalsze prace walidacyjne nad polską wersją narzędzia.

BIBLIOGRAFIA

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44–49.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., Consiglio, C. (2014). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 767–788. DOI: 10.1007/s10902-014-9533-4.
- Alessandri, G., Caprara, G. V., Tisak, J. (2012). The unique contribution of positive orientation to optimal functioning: Further explorations. *European Psychologist*, 17(1), 44–54. DOI: 10.1027/1016-9040/a000070.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. DOI: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.515.
- Bańka, A. (2001). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Gemini S.C.
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., Yamaguchi, S., Fukuzawa, A., Abela, J. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701–712. DOI: 10.1037/a0026681.
- Caprara, G. V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Sforza, L. L. C., Stazi, M. A. (2009). Human optimal functioning: The genetics of positive orientation towards self, life, and the future. *Behavior Genetics*, 39(3), 277–284. DOI: 10.1007/s10519-009-9267-y.
- Caprara, G. V., Steca, P. (2005). Affective and social self-regulatory efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *European Psychologist*, 10(4), 275–286. DOI: 10.1027/1016-9040.10.4.275.
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu. (2015). *Analiza tematyczna 1/2015*. Pobrane z: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2015/02/Analiza-tematyczna_Młodzi-na-rynku-pracy.pdf.

- Kim, H. J., Shin, K. H., Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96–104. DOI: 10.1016/j.ijhm.2008.06.001.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual make a difference? *Psychological Bulletin*, 40(3), 521–532. DOI: 10.1016/j.paid.2005.07.009.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825–841. DOI: 10.1016/j.chb.2004.11.012.
- Łaguna, M., Oleś P., Filipiuk D. (2011). Orientacja pozytywna i jej pomiar: polska adaptacja skali orientacji pozytywnej. *Studia Psychologiczne*, 49(4), 47–54. DOI: 10.2478/v10167-010-0035-7.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76–83. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2007.00016.x.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. (2015). Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Pobrane z: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/rok-2014/>.
- Narainsamy, K., Westhuizen, S. Van Der. (2013). Work Related Well-Being: Burnout, Work Engagement, Occupational Stress and Job Satisfaction Within a Medical Laboratory Setting, *Journal of Psychology in Africa*, 23(3), 467–474. DOI: 10.1080/14330237.2013.10820653.
- Oleś, P., Alessandri, G., Oleś, M., Bak, W., Jankowski, T., Łaguna, M., Caprara, G. (2013). Positive Orientation and Generalized Self-Efficacy. *Studia Psychologica*, 55(1), 47–60.
- Rodriguez-Keyes, E., Schneider, D. A., Keenan, E. K. (2013). Being Known in Undergraduate Social Work Education: The Role of Instructors in Fostering Student Engagement and Motivation. *Social Work Education*, 32(6), 785–799. DOI: 10.1080/02615479.2013.765841.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. W: A. Bakker, M. Leiter (red.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (s. 10–24). New York: Psychological Press. DOI: 10.4324/9780203853047.
- Strauser, D. R., O'Sullivan, D., Wong, A. W. K. (2012). Work personality, work engagement, and academic effort in a group of college students. *Journal of Employment Counseling*, 49(2), 50–61. DOI: 10.1002/j.2161-1920.2012.00006.x.

- Szabowska-Walaszczyk, A., Zawadzka, A. (2011). Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker. *Psychologia Jakości Życia*, 10, 57–74.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K. (2014). Schoolwork engagement and burnout among Finnish high school students and young adults: profiles, progressions, and educational outcomes. *Developmental Psychology*, 50(3), 649–62. DOI: 10.1037/a0033898.
- Wefald, A. J., Reichard, R. J., Serrano, S. A. (2011). Fitting Engagement Into a Nomological Network: The Relationship of Engagement to Leadership and Personality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 522–537, DOI: 10.1177/1548051811404890.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska M. (2007). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.

ALEKSANDER HAUZIŃSKI

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU A POSTAWA WOBEC PRZEJŚCIA Z SYSTEMU EDUKACJI ZAWODOWEJ DO PRACY

Klasyczna teza teorii rozwoju zawodowego głosi, iż ludzie, wybierając kierunek nauki i rodzaj przyszłej pracy, wykorzystują samowiedzę i zakładają, że poziom satysfakcji z pracy zależy od stopnia dopasowania właściwości pracy i osoby. W latach 70. związki między zainteresowaniami a preferencjami zawodowymi badał Super (1972) i pisał między innymi, że „zainteresowania determinują wybór i ukończenie studiów, jeśli okoliczności pozwalają na ten wybór i jeśli badany ma wystarczające uzdolnienia w tym kierunku. Związek między postępami szkolnymi lub uniwersyteckimi a zainteresowaniami jest dość luźny” (s. 167). Z kolei Gottfredson (1981), opisując determinanty wyboru zawodu, zdefiniowała mapy poznawcze świata zawodów jako reprezentacje indywidualnych wyobrażeń oraz preferencji zawodowych. Kluczowymi wymiarami poznawczej mapy zawodów są wymiary subiektywnej oceny ich dostępności oraz nacechowanie płciowe roli zawodowej. Według Gottfredson (1981) predyktorami ścieżki kariery są rozwój wyobrażeń zawodowych, formowanie się aspiracji oraz decyzje zawodowe.

Z perspektywy teorii rozwoju tożsamości poziom zaangażowania w eksplorację kariery ma związek z procesem eksploracji tożsamości i otoczenia (Grotevant, 1987). Holland (1985) stwierdził, że wybór zawodu i ścieżki kariery zawodowej stanowi ważny aspekt rozwoju osobowości człowieka i poszukiwał determinant kształtujących decyzje zawodowe. Zdefiniował

on kluczowe preferencje zawodowe i obszary świata zawodów. Preferencje podzielił na typy realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Wskazanie preferencji umożliwia pomiar stopnia ich nasilenia u diagnozowanej osoby, a następnie skonfrontowanie wyniku z porządkiem świata zawodów i typów organizacji. Holland (1985) postulował poszukiwanie odpowiedniości między środowiskiem zawodowym, w którym dominują charakterystyczne osobowości zawodowe, style zachowania i możliwości rozwoju zawodowego, a typem preferencji dominujących u określonej osoby.

Z kolei Gottfredson (1981) podkreślała, że osoba, oceniając własne możliwości realizacji kariery, niekiedy jest zmuszona do kompromisów i rezygnacji ze zbyt ambitnych zamierzeń, wynikających z wymagań i reguł danego środowiska zawodowego. Uwagę na te wymagania zwrócił Bynner (1998), który za podstawowe wskaźniki wysokiej zdolności zatrudnieniowej uznał właściwości tożsamości związane z umiejętnością czytania, pisanie oraz liczenia. Twierdził on, że kapitał tożsamości ma fundamentalne znaczenie dla powodzenia w procesie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy. W tej perspektywie ujawnia się znaczenie kształtowania tożsamości jako procesu kolejnych tranzycji do nowych ról i realizacja kolejnych zadań rozwojowych. Kielhofner (2002) podkreśla, że tożsamość zawodowa powstaje na podstawie doświadczeń zawodowych, umożliwia wyrażenie tego, kim się jest, oraz formułowanie oczekiwań dotyczących kariery. Tożsamość zawodowa wyraża się w fizycznym, afektywnym, poznawczym oraz duchowym wymiarze natury ludzkiej w interakcji ze środowiskiem instytucjonalnym, społecznym, kulturowym w określonym czasie i danej przestrzeni w biegu życia ludzkiego (Unruh, Versnel, Kerr, 2002). Côté (2002) przejście do dorosłości ukazał jako proces rozwijania i indywidualizowania projektów życiowych na kontinuum od indywidualizacji schematycznej, czyli pasywnej akceptacji wzorców konsumpcji i masowej oferty edukacyjnej, po indywidualizację rozwojową, wyrażającą się aktywnym i sprawczym podejściem do rozwoju osobistego. Na przykład Bandura (2006) łączy rozwój poczucia sprawstwa ze spostrzeganiem relacji przyczynowych między zdarzeniami oraz z uznaniem siebie za sprawcę działania. Bycie sprawczym oznacza indywidualny wpływ na własne funkcjonowanie w ramach życiowych ograniczeń.

Bańka (2013) zwraca uwagę, że przez pojęcie przejścia z edukacji do pracy rozumie się nie tylko zjawisko edukacyjne, ale i inicjatywę polityczną oraz debatę społeczną dotyczącą powiązań między edukacją zawodową a zatrudnieniem. Z teoretycznego punktu widzenia „tranzycja do rynku

pracy” jest procesem dojrzewania jednostki w aspekcie procesu całościowego rozwoju i rozwoju kariery. Współczesne sposoby przechodzenia z edukacji do rynku pracy to powtarzalne w cyklu życia sekwencje procesów akumulacji kompetencji życiowych i kapitału kariery. Umożliwiają one funkcjonowanie w poczuciu zdolności przechodzenia z pracy do pracy, z bezrobocia do zatrudnienia, a także z jednej roli społecznej do innej (Bańka, 2013). Postawa wobec transzycji z edukacji na rynek pracy składa się z komponentów behawioralnego, poznawczego i emocjonalnego. Może się wyrażać w działaniach proaktywnych, kiedy student w różny dostępny sposób zdobywa doświadczenia zawodowe i wiedzę o rynku pracy. Wówczas, gdy aktywność studencką udaje mu się powiązać z aktywnością na rynku pracy, można stwierdzić, że jego postawa wobec przejścia z edukacji do pracy jest nacechowany pozytywnie. Przywołane wybrane tezy teorii rozwoju ukazują czynniki kształtujące postawę wobec transzycji z edukacji zawodowej do pracy. Są nimi między innymi: zainteresowania i cenione wartości oraz wyobrażenia zawodowe, aspiracje, rozwój pojęcia Ja i decyzje zawodowe. Proces transzycji z edukacji do pracy wspiera pozytywna postawa wobec skonstruowanej wizji przyszłości, a więc własnych losów jako absolwenta i podejmowanie nowych ról społecznych. Kolejnym czynnikiem wpływającym na proces transzycji okazuje się przywiązanie do zawodu. Istotny wkład w rozwój teorii przywiązania wniósł w latach 60. ubiegłego wieku Bowlby (1965), opisując ludzkie predyspozycje do kształtowania relacji przywiązania z opiekunem, które stanowią podstawowy system zachowania, warunkowany biologicznie i specyficzny gatunkowo. Poszerzając teoretyczną perspektywę analizy mechanizmu przywiązania Breakwell (1993) przedstawiła procesualny model tożsamości, w którym wyróżniono cztery wymiary tożsamości: samoocenę, ocenę własnej skuteczności, wyrazistość oraz ciągłość. Wymienione wymiary tożsamości wiążą się z układami środowiska, w których realizowana jest aktywność podmiotu. Przywiązanie (*commitment, attachment*) jest uniwersalnym zjawiskiem psychologicznym, co sprawia, że jednostka może tworzyć różnorodne więzi przywiązania (Hauziński i Bańka, 2013), a więc może przywiązać się zarówno do wybranych celów życiowych, zawodu, rodziny, jak i do środowiska organizacyjnego i zawodowego. Przywiązanie do zawodu jest rozumiane jako siła, z jaką jednostka podejmuje zobowiązania w odniesieniu do wybranego, utwierdzanego w toku edukacji, a następnie wykonywanego zawodu. Rozróżnienie dokonane przez Gouldnera (1958) między przywiązaniem do aspiracji zawodowych związanych z karierą jako pracą wykonywaną na rzecz określonej organizacji i przywiązaniem do oso-

bowościowych aspiracji zawodowych obligujących jednostkę do identyfikacji z karierą i zawodem ukazuje podmiotowe i sytuacyjne uwarunkowania przywiązania. Od tego momentu rozwijane są dwa kierunki badawcze (Hauziński i Bańka, 2013): pierwszy, związany z przywiązaniem lokalnym wytyczył ścieżkę badań nad przywiązaniem do zawodu znaną do dziś pod nazwą „zachowań organizacyjnych” a drugi – związany z przywiązaniem kosmopolitycznym wyznaczył tradycję badawczą powiązaną z psychologią rozwoju człowieka, poszukującą odpowiedzi na pytanie o to, jak kształtuje się osobowość zawodowa jednostek w cyklu życia (Super, 1972; Holland, 1985). Meyer, Allen, Smith, (1993) zaproponowali wielowymiarową koncepcję przywiązania organizacyjnego, rozszerzając ją następnie na teorię przywiązania zawodowego. Trójczynnikowa koncepcja przywiązania wyodrębnia przywiązanie afektywne w formie postrzeganych kosztów opuszczenia organizacji oraz przywiązanie w formie poczucia obligacji. Koncepcja przywiązania zawodowego odzwierciedla przemiany współczesnej pracy i wzorców kariery i pokazuje, że pracownicy są w dzisiejszych czasach silniej przywiązani do zawodu niż do zatrudniającej organizacji.

PROCEDURA BADANIA ZWIĄZKÓW MIĘDZY PRZYWIĄZANIEM DO ZAWODU A POSTAWĄ WOBEC PRZEJŚCIA Z SYSTEMU EDUKACJI ZAWODOWEJ DO PRACY

W badaniu przeprowadzonym w 2012 roku uczestniczyło 366 studentów poznańskich uczelni. Średnia wieku wyniosła 22 lata, a procent skumulowany dla wieku 25 lat przekroczył 90%. Wśród badanych było 285 kobiet i 80 mężczyzn. Niemal 80% kończyło studia magisterskie, a 20% finalizowało studia pierwszego stopnia. Posiadanie doświadczenia zawodowego rozumianego jako wykonywanie pracy zarobkowej deklarowało 55% badanych.

W badaniach wykorzystano *Skalę do badania postawy wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy*; jej charakterystykę psychometryczną przedstawił Hauziński (2012, 2013). *Skala przejścia z edukacji zawodowej do pracy* (PEZP) obejmuje 16 twierdzeń które badani oceniali na pięciopunktowej skali likertowskiej, obejmującej odpowiedzi od *całkowicie się zgadzam* do *całkowicie się nie zgadzam*. Skala mierzy uogólnioną postawę wobec procesu przejścia z systemu edukacji na rynek pracy, a wyniki analizy czynnikowej pokazały, że może być stosowana w wersji z czterema podskalami (Hauziński, 2012). Wynik niski oznacza uogólnioną negatywną postawę, obrazuje wysoki

poziom obaw i niską ocenę własnej oczekiwanej skuteczności w radzeniu sobie z podjęciem pracy. Wynik wysoki świadczy o pozytywnej ocenie własnego potencjału oraz o przekonaniu o własnej skuteczności w radzeniu sobie z wyzwaniem. PEZP obejmuje podskale:

1. Eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy.
2. Kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy.
3. Ocena barier wejścia na rynek pracy.
4. Konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu.

Wykorzystano również *Skalę przywiązania do zawodu* w polskiej adaptacji Bańki (Hauziński i Bańka, 2013). Skala SPZ ma być predyktorem kierunków poszukiwania ścieżek kariery i pola zatrudnienia zarówno przez osoby dopiero rozpoczynające życie zawodowe, jak i zatrudnione. Dlatego też pozycje skali zostały skonstruowane uniwersalistycznie, jak na przykład *Nie identyfikuję się z zawodem, który wykonuję/studiuję*. SPZ ma być miarą krystalizacji zainteresowań zawodowych oraz miarą dopasowania osobowości do środowisk zawodowych. SPZ obejmuje podskale:

1. Przywiązanie do zawodu afektywne, czyli ładunek emocjonalny oceny wyboru zawodu.
2. Przywiązanie trwałe, czyli ocena sensowności wysiłków i zaangażowania się w zdobycie, podjęcie oraz wykonywanie zawodu.
3. Przywiązanie normatywne, czyli odpowiedzialność związana z wyborem zawodu i zobowiązanie do pozostania w nim.
4. Przywiązanie lojalnościowe, czyli przekonanie o tym, że odejście z zawodu naruszałoby reguły i wzbudziło poczucie winy. Im niższy wynik, tym wyższy poziom przywiązania do zawodu (Hauziński i Bańka, 2013).

Przyjęto założenie, że przywiązanie do zawodu kształtuje się od momentu rozpoczęcia eksploracji świata zawodów. System edukacji nakłada na uczniów konieczność tranzykcji ze szkoły podstawowej do gimnazjum, a wybór celu/obszaru tranzykcji po gimnazjum może determinować losy życiowe ucznia. Kolejne założenie mówi, że przywiązanie to mechanizm trwalszy i wcześniejszy od procesu tranzykcji i może ten proces determinować. Dlatego teoretycznie założono, że przywiązanie stanowi zmienną niezależną, a postawa wobec procesu tranzykcji jest zmienną zależną.

Sformułowano następujące pytanie i hipotezę badawczą: Jaka jest siła związku między podskalami *Skali postawy wobec tranzykcji z edukacji do pracy* (PEZP) a podskalami *Skali przywiązania do zawodu* (SPZ)? W związku

z tak sformułowanym pytaniem postawiono hipotezę mówiącą, że wartość podskal *Skali postawy wobec tranzykcji z edukacji do pracy* (PEZP) zmienia się wraz ze zmianami wartości podskal *Skali przywiązania do zawodu* (SPZ), a wartości podskal SPZ umożliwiają przewidzenie wartości zmiany podskal PEZP.

WYNIKI ANALIZY REGRESJI SKALI PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU I SKALI POSTAWY WOBEC PRZEJŚCIA Z EDUKACJI ZAWODOWEJ DO PRACY

Przeprowadzono analizę regresji metodą eliminacji wstecznej dla poszczególnych podskal *Skali przywiązania do zawodu* (SPZ) ujętych jako zmienne niezależne oraz podskal *Skali postawy wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy* (PEZP) ujętych jako zmienne zależne. Pierwszą zmienną wyjaśnianą była podskala PEZP eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy, a zmienne wyjaśniające stanowiły cztery podskale SPZ. Uzyskano model z trzema predyktorami: przywiązaniem lojalnościowym, afektywnym i trwałym. Zmienna przywiązanie normatywne została usunięta. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych ($F(3, 362) = 18,32; p < 0,001$). Na podstawie współczynników regresji można stwierdzić, że zakres eksploracji i ocena własnych zasobów są kształtowane przez przywiązanie afektywne ($\beta = -0,22; p < 0,001$), przywiązanie trwałe ($\beta = 0,20; p < 0,001$) i przywiązanie lojalnościowe ($\beta = 0,21; p < 0,01$). Eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy jako składnik postawy wobec tranzykcji ma związek z trzema składnikami przywiązania do zawodu. Ponieważ skale są odwrotne, silne przywiązanie afektywne kształtuje pozytywną postawę wobec tranzykcji, a przywiązanie trwałe i przywiązanie lojalnościowe obniżają wartość postawy wobec tranzykcji do pracy. Te trzy ujęte w modelu regresji podskale umożliwiają przewidywanie wyniku eksploracji i oceny własnych zasobów w 13% zmienności ($R^2 = 0,13$). Drugą zmienną wyjaśnianą stanowiła podskala PEZP kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy, a zmiennymi wyjaśniającymi były podskale SPZ. Uzyskano model z dwoma predyktorami: przywiązaniem afektywnym i normatywnym. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych ($F(2, 363) = 6,76; p < 0,001$). Na podstawie współczynników regresji można stwierdzić, że ocena kompromisów jest kształtowana przez przywiązanie afektywne ($\beta = -0,19; p < 0,001$) i przywiązanie normatywne ($\beta = 0,05; p < 0,05$). Ocena

kompromisów, na które musi się godzić szukający pracy, jest akceptowana w sytuacji przywiązania afektywnego, przywiązanie normatywne natomiast nasila negatywną ocenę konieczności pójścia na kompromis, rezygnacji z oczekiwań bądź aspiracji. Podskale SPZ ujęte w modelu regresji powodują przyrost współczynnika R^2 jedynie do wartości $R^2 = 0,03$.

Trzecią zmienną wyjaśnianą była podskala PEZP konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu, a zmienne wyjaśniające stanowiły typy przywiązania do zawodu. Uzyskano model z dwoma predyktorami: przywiązaniem lojalnościowym i afektywnym. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych ($F(2, 363) = 6,31; p < 0,001$). Na podstawie wartości współczynników regresji można stwierdzić, że ocena konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu jest kształtowana przez przywiązanie lojalnościowe ($\beta = 0,11; p < 0,05$) i przywiązanie afektywne ($\beta = -0,13; p < 0,01$). Ocena konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu jako pozytywnych ma związek z niskim poziomem przywiązania afektywnego, silne przywiązanie normatywne natomiast wiąże się z negatywną oceną konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Te podskale SPZ powodują przyrost współczynnika R^2 do wartości $R^2 = 0,03$.

Czwarta zmienna wyjaśniana to podskala PEZP ocena barier wejścia na rynek pracy, a zmiennymi wyjaśniającymi były podskale SPZ. Uzyskano model z trzema predyktorami: przywiązaniem lojalnościowym, afektywnym i trwałym. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych ($F(3, 362) = 6,79; p < 0,001$). Na podstawie współczynników regresji można stwierdzić, że ocena barier wejścia na rynek pracy jest kształtowana przez przywiązanie lojalnościowe ($\beta = 0,09$, n.i.), afektywne ($\beta = -0,09$, n.i.) i trwałe ($\beta = 0,16; p < 0,01$). Ocena barier wejścia na rynek pracy jako akceptowalnych, dających się pokonać ma związek z trwałym przywiązaniem do zawodu. Ujęte w modelu regresji podskale charakteryzuje wartości $R^2 = 0,23$, co wskazuje, że umożliwiają one przewidywanie wyniku oceny barier wejścia na rynek pracy w 23%. Tak więc wysoki poziom przywiązania trwałego istotnie umożliwia przewidywanie wyniku postawy wobec tranzycji z edukacji zawodowej do pracy.

DYSKUSJA

Przedstawione w artykule założenia teoretyczne zostały w badaniu potwierdzone tylko częściowo, gdyż okazało się, że eksploracja i ocena

własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy jako składnik postawy wobec transzycji ma związek z trzema składnikami przywiązania do zawodu. Ponieważ skale są odwrotne, silne przywiązanie afektywne kształtuje pozytywną postawę wobec transzycji, a przywiązanie trwałe i przywiązanie lojalnościowe osłabiają wartość postawy wobec transzycji do pracy. Z kolei ocena kompromisów, na które godzi się szukający pracy, jest akceptowana w sytuacji przywiązania afektywnego, przywiązanie normatywne natomiast nasila negatywną ocenę konieczności pójścia na kompromis, rezygnacji z oczekiwań bądź aspiracji. Ocena konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu jako pozytywnych ma związek z niskim poziomem przywiązania afektywnego, a silne przywiązanie normatywne łączy się z negatywną oceną oczekiwanych skutków podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Ocena barier wejścia na rynek pracy jako akceptowalnych, dających się pokonać współwystępuje z trwałym przywiązaniem do zawodu. Stwierdzono istnienie związków między podskalami SPZ, takimi jak przywiązanie afektywne, przywiązanie trwałe, przywiązanie normatywne i przywiązanie lojalnościowe, a podskalami PEZP, takimi jak eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy, kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy, ocena barier wejścia na rynek pracy oraz konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Wykazano tym samym możliwość prognozy zmian wartości wyników zmiennych uznanych w badaniu za zależne, to jest postaw wobec przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

Proces transzycji z edukacji do pracy uważa się za szczególnie ważny w życiu młodych ludzi. Jest to okres od zakończenia kształcenia lub praktyki zawodowej do znalezienia zatrudnienia. W okresie tym młodzi ludzie podejmują wiele ważnych decyzji, takich jak wybór zawodu bądź kariery. Wybranie określonej ścieżki transzycji niesie z sobą daleko idące konsekwencje, dotyczące przyszłej kariery, relacji z domem rodzinnym, planów osobistych. Przebieg transzycji jest warunkowany indywidualnymi decyzjami, podlega jednak rozległym wpływom możliwości i ograniczeń kontekstu społecznego, historycznego, ekonomicznego. Lepsze zrozumienie doświadczenia transzycji, którą podejmują młodzi ludzie w drodze do finansowej niezależności, wymaga stworzenia interdyscyplinarnej ramy ujmującej całość procesów rozwoju człowieka. Orientacje życiowe oraz plany współdeterminują transzycję w trzech najważniejszych obszarach rozwoju: w strukturze wymiarów tożsamości, w przebiegu procesu rozwoju jako takiego oraz w relacjach z obiektywnymi wymaganiami rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 165–180.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości. Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 281–301.
- Bowlby, J. (1965). *Child care and the growth of love*. London: Penguin Books.
- Breakwell, G. M. (1993). Processes of self-evaluation: efficacy and estrangement. W: G. M. Breakwell (red.). *Social Psychology of Identity and the Self-concept*. Surrey: Surrey University Press.
- Bynner, J. (1998). Education and family components of identity in the transition from school to work. *International Journal of Behavioral Development*, 22, 29–53.
- Côté, J. E. (2002). The role of identity capital in the transition to adulthood: the individualization thesis examined. *Journal of Youth Studies*, 2, 117–134.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 545–579.
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-II. *Administrative Science Quarterly*, 2, 444–480.
- Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, 2, 203–222.
- Hauziński, A. (2012). Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 247–254.
- Hauziński, A. (2013). Psychologiczne mechanizmy procesu przejścia z edukacji zawodowej do pracy. *Kultura i Edukacja*, 49(1), 169–188.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i własności psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 327–343.
- Holland, J. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Kielhofner, G. (2002). *Model of Human Occupation: Theory and Application*. Baltimore, MD: Lippincott Williams and Wilkins.
- Meyer, J. P., Allen N. J., Smith C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538–551.

Super, D. E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.

Unruh, A. M., Versnel, J., Kerr, N. (2002). Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71, 290–295.

AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA^a

DAMIAN GRABOWSKI^a

ANNA LUPINA-WEGENER^b

^a Uniwersytet Śląski w Katowicach

^b University of Applied Sciences and Arts – Western Switzerland

^b School of Business and Engineering Vaud, Switzerland

PORÓWNANIE OPINII STUDENTÓW ZE SZWAJCARII I POLSKI NA TEMAT KLIMATU UCZCIWOŚCI NA UCZELNIACH¹

Ważnymi elementami systemu edukacji powinny być wysoka jakość kształcenia, oparta na uczciwych praktykach, innowacyjność, której sprzyja ustawiczne dokształcanie się, oraz skuteczny transfer wiedzy do praktyki. Rada Europy i Parlament Europejski przyjęły europejskie ramy kompetencji kluczowych dla procesu uczenia się przez całe życie. Określono w nich, że kompetencje to połączenie wiedzy, umiejętności i postaw adekwatnych do radzenia sobie w pewnych sytuacjach (Turska, 2014). Wymienia się tu kilka grup kluczowych kompetencji, istotnych dla rozwoju osobistego, ważnych dla kształtowania aktywnej i etycznej postawy obywatelskiej, niezbędnych do integracji społecznej i zatrudnienia. Uważamy, że uczciwość, rozumiana jako bycie rzetelnym w postępowaniu, szanowanie cudzej własności, niezdolność do oszustwa, zgodność postępowania z przyjętymi zasadami

¹ Badania zostały sfinansowane przez University of Applied Sciences and Arts – Western Switzerland – fundusz RCSO. Dziękujemy Pani S. Borter i Panu F. Dufour za udział w badaniach.

lub prawem i zgodność z rzeczywistością lub prawdą², może być uznana za istotną cechę, warunkującą postawy społeczne, zarówno absolwenta uczelni, osoby wchodzącej na rynek pracy, jak i pracownika.

W Polsce dążymy obecnie do zbudowania takiego systemu szkolnictwa, które propaguje etyczne postępowanie. Nieliczne prace badawcze prowadzone w naszym kraju dowodzą jednak, że polskie środowiska akademickie dotyka problem braku uczciwości akademickiej (Błachnio i Weremko, 2011; Chudzicka-Czupała, 2014; Gromkowska-Melosik, 2007; Zdybek, Walczak i Zdybek, 2012). Pod tym określeniem kryje się wiele różnych zjawisk, takich jak plagiowanie prac i fałszowanie danych (Martin, 1994; Carroll, 2004; Robinson-Zañartu i in., 2005), ściąganie (Whitley, 1998), nieuprawniony dostęp do informacji w czasie testu albo do informacji na temat egzaminu przed przystąpieniem do niego, bez zgody i wiedzy wykładowcy (Alleyne i Phillips, 2011). Do różnych form nieuczciwości akademickiej zalicza się też nieuzasadnioną absencję na egzaminie oraz używanie fałszywych usprawiedliwień (Blankenship i Whitley, 2000). Chociaż na nieuczciwość akademicką składa się wiele różnych zjawisk, ich cechą wspólną jest fakt, że wiążą się one z łamaniem praw autorskich, kłamstwem, pozyskiwaniem informacji w sposób nielegalny i niejawny.

Różne formy zachowania się, wynikające z braku uczciwości na uczelniach, stanowią istotne pogwałcenie przyjętych zasad, znacząco podważają jakość kształcenia i zaufanie do całego systemu edukacyjnego. Rozmiary braku uczciwości akademickiej są szczególnie ważne, kiedy myślimy o przygotowywaniu ludzi do tych zawodów, gdzie etyczne zachowanie stanowi wyjątkową wartość ze względu na specyfikę roli, jaką absolwenci pełnią później. Wyniki badań wskazują, że osoby akceptujące nieuczciwe praktyki na uczelni znacznie częściej przejawiają nieetyczne zachowania nie tylko jako studenci (Stone, Jahawar i Kisamore 2009), ale także po ukończeniu edukacji, w miejscu pracy (Nonis i Swift, 2001).

Wyniki prowadzonych dotąd badań dowodzą związku wielu zmiennych z przejawami nieuczciwości akademickiej. Wskazują one wyraźnie na istnienie wyższego poziomu uczciwości i mniejszych skłonności do oszustw w tych instytucjach, gdzie funkcjonują kodeksy etycznego postępowania, w których różne formy nieuczciwości są oficjalnie nazwane, wymienione i zakazane, oraz tam, gdzie w praktyce stosuje się sankcje wobec osób, które

² Na podstawie definicji *Słownika języka polskiego PWN*, <http://sjp.pwn.pl/sjp/uczciwy;2531968.html>.

się ich dopuszczają (Kidwell, 2001; McCabe i Treviño, 1993; 2002). Badania dowodzą także wagi jeszcze jednej zmiennej sytuacyjnej – ocena zachowania się rówieśników w tym względzie jest jednym z ważniejszych czynników zapobiegających oszustwom dokonywanym przez studentów bądź składających do nich (Błachnio i Weremko, 2011). Badania przeprowadzone na szeroką skalę przez McCabe'a, Treviño i Butterfield (1999) wyraźnie pokazują różnice w stosunku do kwestii uczciwości między studentami z uniwersytetów, gdzie funkcjonują kodeksy oraz gdzie ich nie ma. Wspomniani autorzy wyrażają głębokie przekonanie, że postawa i zachowanie oparte na uczciwości są pochodną klimatu uczciwości – kultury promującej określone wartości, budowanej na danej uczelni i w określonym kampusie akademickim. Dowiedziono, że praktyka polegająca na złożeniu pisemnego zobowiązania do przestrzegania kodeksu może stanowić znaczącą wewnętrzną barierę, powstrzymującą przed nieuczciwym zachowaniem. Aktywne zaangażowanie się studentów w budowanie kultury uczciwości ma także pozytywny wpływ na ich rozwój moralny i dokonywane przez nich oceny etyczne zachowań innych ludzi (McCabe i Treviño, 2002). Prowadzi ono do wyrobienia sobie przez młodego człowieka klarownego stanowiska w kwestiach etycznych, do zbudowania jednoznacznej prostolinijnej postawy etycznej, istotnej cechy kandydata do pracy, która staje się bezpośrednim następstwem kariery uniwersyteckiej (McCabe i Treviño, 1993). Kodeksy takie stanowią pouczenia i zbiory przepisów wskazujących wyraźnie, czego robić nie należy – student zapoznaje się z nimi, zanim rozpocznie naukę w danej uczelni.

CEL BADAŃ I HIPOTEZY

Dotychczasowe porównania zachowania się studentów amerykańskich i studentów z Europy Środkowej i Wschodniej wskazują, że w byłych krajach komunistycznych przywiązuje się mniejszą wagę do uczciwych działań niż w Ameryce (Grimes, 2004). Inne badanie dowodzi, że do ściągania przyznaje się 70% rosyjskich i 25% amerykańskich studentów (Lupton i Chapman, 2002). Podobne rezultaty zostały odnotowane na próbie 7000 europejskich studentów – wskazują one, że aż 90% studentów z Europy Wschodniej ma większe tendencje do ściągania (Teixeira i Rocha, 2010). Mimo istniejących w tym zakresie badań porównawczych między Europą Środkowo-Wschodnią a Europą Zachodnią oraz Ameryką brak jest analiz skupiających się na przyczynach ściągania.

Celem badań było sprawdzenie, czy i w jakim stopniu oceny klimatu uczciwości na uczelni oraz stosunek studentów polskich i szwajcarskich do zachowań nieuczciwych są różne. Szwajcaria to kraj o ugruntowanym ustroju kapitalistycznym, gdzie funkcjonują kodeksy etyczne na uczelniach i gdzie można się spodziewać znacznie mniejszej akceptacji dla nieuczciwych zachowań niż w Polsce, kraju postsocjalistycznym, w którym zmiany w podejściu do kwestii etycznych na uniwersytetach dopiero się rozpoczęły.

Postawiono następujące hipotezy badawcze. Między studentami z Polski i ze Szwajcarii:

- H1. Istnieją różnice w ocenie kultury i klimatu uczciwości akademickiej.
- H2. Istnieją różnice w ocenie częstotliwości zachowań nieuczciwych na uczelni.
- H3. Istnieją różnice w ocenie zjawiska ściągania.
- H4. Istnieją różnice w wyrażonych intencjach do nieuczciwych zachowań w przyszłości (podczas studiowania i w pracy zawodowej) oraz do bierności wobec nich (suma).

METODA

Osoby badane

W Polsce zbadano 149 studentów, w tym 114 kobiet (76,51%) oraz 35 mężczyzn (wiek badanych – od 19 do 40 lat; $M = 21,49$; $SD = 2,66$). Większość badanych (145 osób; 97%) to ludzie w wieku do 26 lat. W Szwajcarii także zbadano 149 studentów. Kobiety stanowiły 42% próby (63 osoby; wiek – od 19 do 35 lat; $M = 22,45$; $SD = 2,61$). Tak jak w próbie polskiej większość badanych (138 osób; 93%) mieściła się w przedziale wiekowym do 26. roku życia. W obu krajach zbadano studentów nauk społecznych, ekonomii i zarządzania. Badania przeprowadzono w 2014 roku.

Zastosowane narzędzia

Do pomiaru zmiennych posłużono się następującymi narzędziami: *Skale oceny kultury i klimatu uczciwości akademickiej*, *Skale oceny częstotliwości zachowań nieuczciwych na uczelni*, *Skale oceny zjawiska ściągania* i *Skale do*

badania intencji do nieuczciwych zachowań podczas dalszego studiowania i w pracy zawodowej.

Skala oceny klimatu uczciwości akademickiej. Pozycje od 1 do 6 pochodzą ze Skali oceny uczciwości na uczelni w opracowaniu McCabe'a (2010), pozycja 7 ze Skali do badania klimatu organizacji (*Integrity Climate*) w opracowaniu Kisamore, Stone i Jawahar (2007). Zestaw tych pozycji charakteryzował się wysoką spójnością wewnętrzną (Polska $\alpha = 0,81$; Szwajcaria $\alpha = 0,77$).

*Skala oceny częstotliwości zachowań nieuczciwych na uczelni (*Estimation of the Frequency of Cheating Behavior*).* Jest to zestaw czterech pozycji zaczerpniętych z opracowania Kisamore i współpracowników (Kisamore i in., 2007) oraz McCabe'a (2010) – wartość współczynnika alfa Cronbacha dla Polski wynosiła 0,71, dla Szwajcarii 0,61.

*Skala oceny zjawiska ściągania (*Positive Cheating*)* to zestaw pozycji w opracowaniu własnym, służących do badania stosunku do ściągania, który charakteryzował się wysoką spójnością wewnętrzną (Polska $\alpha = 0,80$; Szwajcaria $\alpha = 0,87$).

*Skala do badania intencji do nieuczciwych zachowań w pracy zawodowej i podczas dalszego studiowania oraz do bierności wobec nich (*Cheating in the Future*).* Skala ta to zestaw 8 pozycji, w tym cztery w opracowaniu własnym, 1 pozycja (McCabe, 2010), 1 pozycja (Kisamore i in., 2007) oraz 3 pozycje (Chudzicka-Czupała, 2014) (Polska $\alpha = 0,77$; Szwajcaria $\alpha = 0,76$).

Wielogrupowa confirmacyjna analiza czynnikowa (MCFA) wykazała, że pomiar za pomocą tych skal można uznać za równoważny (zob. Chen, 2007).

WYNIKI

Średnie uzyskane w poszczególnych próbach studentów polskich i szwajcarskich przedstawia tabela 1. Aby sprawdzić różnice między średnimi prób polskiej i szwajcarskiej posłużono się testem *t* dla prób niezależnych.

Tabela 1

Wyniki badań skalami w próbach studentów polskich (PL) i szwajcarskich (CH) oraz wyniki testów różnic między średnimi (testy *t*)

	M PL	M CH	<i>t</i> ^a	SD PL	SD CH
Ocena klimatu uczciwości	17,00	19,67	-6,46***	3,86	3,26
Częstotliwość zachowań nieuczciwych	13,82	10,30	10,75***	3,16	2,46
Ocena zjawiska ściągania	15,40	14,11	2,95**	3,19	4,23
Intencje do zachowań nieuczciwych	25,96	21,78	6,15***	5,78	5,95

^a *df* = 296.

* *p* < 0,05; ** *p* < 0,01; *** *p* < 0,001.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badań wskazują wyraźnie na istnienie istotnych statystycznie różnic między ocenami dokonywanymi przez Szwajcarów i Polaków. Pozwalają one przyjąć wszystkie postawione hipotezy. Dowodzą one niższej oceny klimatu uczciwości w Polsce, większej częstotliwości zachowań nieetycznych na uczelni, bardziej pozytywnego stosunku do zjawiska ściągania i wyższych skłonności do zachowań nieuczciwych w przyszłości wśród studentów polskich uczelni.

DYSKUSJA

Gdzie można się dopatrywać źródeł istniejących różnic i problemów? Oczywiście można ich poszukiwać w czynnikach kulturowych. Poglądy studentów polskich na kwestie związane z uczciwością mogą być schedą po okresie socjalizmu i związaną z nim erozją wartości. Badacze zajmujący się etyką w biznesie zgodnie podkreślali, że fazie transformacji gospodarczej towarzyszył klimat sprzyjający występowaniu różnego typu patologii w organizacjach, w tym na uczelniach wyższych (Zbiegień-Maciąg, 1997; Laszczak, 1999). Opisywano to jako zjawisko tworzenia się tak zwanej *próżni etycznej*, polegającej na destrukcji pewnych istotnych norm moralnych, które nie były zastępowane nowymi. Frustracja społeczeństwa, wynikająca z niedobrej sy-

tuacji ekonomicznej, bezrobocie, rywalizacja, prowadziły, zdaniem badaczy, do tak zwanej *moralności krańcowej* – do przekonania, że najważniejszy jest interes własny, bez względu na skutki etyczne działań dla innych ludzi (Klimczak, 2006). Obecna sytuacja i postawa etyczna polskich studentów może być po części wynikiem przekonań zbudowanych w tamtym okresie, gdzie przyzwolenie dla nieuczciwości było znacznie większe.

Brak hamulców moralnych to tylko jedno ze źródeł problemów. Podłożem negatywnych zjawisk w polskim szkolnictwie wyższym, tworzących klimat przyzwolenia dla nieetycznego postępowania, mogą być także inne czynniki, jak na przykład rosnąca chęć studiowania wśród polskiej młodzieży, a co za tym idzie – „masowa produkcja” absolwentów. W związku z dużą liczbą szkół wyższych, w tym szkół prywatnych, liczba miejsc na uczelniach wyższych przewyższa często liczbę kandydatów, co powoduje, że studentem może zostać każdy, niezależnie od walorów intelektualnych i moralnych. Zwiększająca się konkurencja między uczelniami w warunkach niżu demograficznego i idąca za tym walka o studenta przyczyniają się do obniżenia standardów. W rezultacie, kiedy w interesie uczelni jest, by prawie każdy skończył rozpoczęte studia i płacił czesne, na uniwersytetach toleruje się nieuczciwość.

Problemy mogą także wynikać z tego, że w Polsce kładzie się duży nacisk na indywidualną ścieżkę kariery naukowej. Może to prowadzić do braku koncentracji wykładowców na innych rolach, chociażby na tych związanych z dydaktyką. Jest on zrozumiały, kiedy weźmiemy pod uwagę przeciążenie nauczycieli różnorodnymi obowiązkami (przygotowywanie projektów badawczych, prowadzenie badań, publikowanie ich wyników, organizacja konferencji i udział w nich). Jednocześnie niskie zarobki skłaniają czasami nauczycieli akademickich do zatrudniania się na innych uczelniach niż macierzysta. Skutkować to może zaniedbywaniem ważnych zadań, jakie stoją przed kadrą szkół wyższych, a jakimi są nauczanie i wychowywanie studentów, kształtowanie ich postaw i światopoglądu (Pawlikowski, 2006).

Wszystko to może prowadzić do obniżenia jakości kształcenia, zaburzać lub wręcz uniemożliwiać relację „mistrz–uczeń” i sprzyjać negatywnym zjawiskom na uczelniach, takim jak przekupstwa, nieuzasadnione faworyzowanie wybranych pracowników lub studentów, nadmierna rywalizacja, różne formy mobbingu. Nakłada się na to brak stabilności zasad i arbitralność decyzji władz, co może skutkować brakiem wzajemnego zaufania i cynizmem wśród członków społeczności akademickiej. Pamiętać trzeba, że nieuczciwe praktyki dotyczą nie tylko studentów, ale także pracowników

naukowych i dydaktyków. Zjawiska tego rodzaju prowadzą niechybnie do utraty poczucia więzi społeczności akademickiej z uczelnią, co może obniżać morale.

Rozwiązanie problemów jest możliwe dzięki reformom szkolnictwa wyższego, wprowadzanym obecnie w Polsce, i nakładom finansowym na kształcenie wyższe. Do wzrostu uczciwości akademickiej mogłyby się też przyczynić: dbałość o większą elitarność studiów, prowadzenie zajęć w mniej licznych grupach, obniżenie liczby godzin dydaktycznych w pensum wykładowcy. Istotne wydaje się przykładanie większej wagi do kwestii związanych z uczciwością i kształtowaniem moralnej postawy, zarówno u studentów, którzy wejdą na rynek pracy, jak i u nauczycieli akademickich, czemu może służyć wprowadzanie kodeksów etycznych i sankcji za nieuczciwe zachowanie. To powinno pomóc środowiskom akademickim zbudować silniejsze więzy studenta z uczelnią, w której ma nie tylko pobierać naukę w zakresie specjalistycznych umiejętności i wiedzy, ale także kształtować określoną postawę moralną. Ukończeniu studiów towarzyszy zwykle poczucie dumy – dobrze, by wynikało ono zarówno ze zdobycia dyplomu, jak i wiary w słuszność wyboru konkretnej uczelni, kierunku studiów oraz z przekonania o korzyściach płynących z uczciwego postępowania, które było tam wpajane. Wyrażamy nadzieję, że wyniki kulturowych porównań, projektów badawczych takich jak nasz pomogą skłonić środowisko akademickie w Polsce do zastanowienia się nad drogami prowadzącymi do rozwiązywania problemu i poszukania sposobów zmiany istniejącej sytuacji.

BIBLIOGRAFIA

- Alleyne, P., Phillips, K. (2011). Exploring Academic Dishonesty among University Students in Barbados: An Extension to the Theory of Planned Behaviour. *Journal of Academic Ethics*, 9, 323–338.
- Blankenship, K.L., Whitley B.E. (2000). Relation of General Deviance to Academic Dishonesty. *Ethics & Behavior*, 10(1), 1–12.
- Błachnio, A., Weremko, M. (2011). Academic cheating is contagious: The influence of the presence of others on honesty. A study report. *International Journal of Applied Psychology*, 1, 14–19.
- Carroll, J. (2004). *Deterring, Detecting and Dealing with Plagiarism*. Oxford: Oxford Brookes University.

- Chen, F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464–504.
- Chudzicka-Czupała, A. (2014). Psychological and moral determinants in accepting cheating and plagiarism among university students in Poland. *Polish Journal of Applied Psychology*, 12(1), 75–98.
- Grimes, P. (2004). Dishonesty in Academics and Business: A Cross-Cultural Evaluation of Student Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 49, 273–290.
- Gromkowska-Melosik, A. (2007). *Ściagi, plagiaty, fałszywe dyplomy. Studium z socjopatologii edukacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kidwell, L. A. (2001). Student Honor Codes as a Tool for Teaching Professional Ethics. *Journal of Business Ethics*, 29, 45–49.
- Kisamore, J., Stone, T., Jawahar, I. (2007). Academic Integrity: The Relationship between Individual and Situational Factors on Misconduct Contemplations. *Journal of Business Ethics*, 75, 381–394.
- Klimczak, B. (2006). *Etyka gospodarcza*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu.
- Laszczak, M., (1999). *Patologie w organizacji*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Lupton, R. A., Chapman, K. J. (2002). Russian and American college students' attitudes, perceptions, and tendencies towards cheating. *Educational Research*, 44(1), 17–27.
- Martin, B. (1994). Plagiarism: A misplaced emphasis. *Journal of Information Ethics*, 3, 36–47.
- McCabe, D. L. (2010). *McCabe's Academic Integrity Survey Report*. Pobrane z: www.depts.ttu.edu/provost/qep/docs/McCabe_Academic_Integrity_Report_Cover.pdf.
- McCabe, D. L., Treviño, L. K. (1993). Academic Dishonesty: Honor Codes and Other Contextual Influences. *Journal of Higher Education*, 64(5), 522–538.
- McCabe, D. L., Treviño, L. K. (2002). Honesty and Honor Codes. *Academe*, 88(1), 37–42.
- McCabe, D. L., Treviño, L. K., Butterfield, K. D. (1999). Academic Integrity in Honor Code and Non-Honor Code Environments: A Qualitative Investigation. *The Journal of Higher Education*, 70(2), 211–234.
- McCabe, D. L., Treviño, L. K., Butterfield, K. D. (2002). Honor Codes and Other Contextual Influences on Academic Integrity: A Replication and Extension to Modified Honor Code Settings. *Research in Higher Education*, 43(3), 357–378.

- Nonis, S., Swift, C. O. (2001). An examination of the relationship between academic dishonesty and workplace dishonesty: A multicampus investigation. *The Journal of Education for Business*, 77(2), 69–77.
- Pawlikowski, J. M. (2006). *Polskie uczelnie wobec wyzwań Procesu Bolońskiego*. Wrocław: Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej.
- Robinson-Zañartu, C., Peña, E. D., Cook-Morales, V., Peña, A. M., Afshani, R., Nguyen, L. (2005). Academic Crime and Punishment: Faculty Members' Perceptions of and Responses to Plagiarism. *School Psychology Quarterly*, 20(3), 318–337.
- Stone, T., Jahawar, I., Kisamore, J. (2009). Using the theory of planned behaviour and cheating justifications to predict academic misconduct. *Career Development International*, 14(3), 221–241.
- Teixeira, A., Rocha, M. (2006). Academic cheating in Austria, Portugal, Romania and Spain: A comparative analysis. *Research in Comparative and International Education*, 1(3), 198–209.
- Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Whitley, B. E., Jr. (1998). Factors associated with cheating among college students: A review. *Research in Higher Education*, 39(3), 235–274.
- Zbiegień-Maciąg, L. (1997). *Etyka w zarządzaniu*. Warszawa: Wydawnictwo Centrum Informacji Menedżera.
- Zdybek, P., Walczak, R., Zdybek, M. (2012). Historia zwykłego oszustwa. Nieuczciwość akademicka widziana oczami studentów psychologii. *Psychologia Społeczna*, 73(22), 234–244.

JERZY LESZKOWICZ-BACZYŃSKI

Uniwersytet Zielonogórski

TYP WYKSZTAŁCENIA JAKO WYZNACZNIK SZANS ABSOLWENTÓW UNIWERSYTETU ZIELONOGÓRSKIEGO NA RYNKU PRACY

W ostatnim czasie w Polsce zmniejszają się problemy z zatrudnieniem, bezrobocie bowiem w maju 2015 roku obejmowało 10,8% osób znajdujących się w okresie aktywności zawodowej. Malejące bezrobocie nie stanowi jednak powodu do satysfakcji, gdyż wśród ludzi młodych jego wielkość wynosiła wówczas 23,3% (NIK, 2015), a w tej kategorii znajdują się także absolwenci szkół wyższych. Powstaje więc pytanie, czy tradycyjny sposób myślenia, oparty na tezie o konieczności planowania własnej kariery zawodowej i racjonalnego zarządzania nią, jest aktualny w obecnych realiach rynku pracy (ECORYS, 2014). Punktem odniesienia dla takich rozstrzygnięć jest opozycja między zapotrzebowaniem na „pożądanych” na rynku pracy absolwentów kierunków technicznych i „zbędnych” absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych. Nie negując wartości wykształcenia technicznego oraz roli odgrywanej w gospodarce przez specjalistów z wykształceniem o profilu politechnicznym, warto spróbować ustalić, w jakim stopniu jest uzasadniona kampania informacyjna polegająca na zniechęcaniu młodych ludzi do studiowania kierunków humanistycznych i społecznych. Pytania te wart stawiać, biorąc pod uwagę, że w ostatnich latach zaobserwowano zmiany preferencji kandydatów na studia (Sedlak & Sedlak, 2013a).

Sytuacja absolwentów na rynku pracy

Analizy dla 2014 roku wykazują, że wykształcenie wyższe posiadało 18% Polaków w wieku 18–59/64 lat, wykształcenie średnie 31%, zasadnicze zawodowe 29%, 11% gimnazjalne lub niższe (Czarnik i Turek, 2015). Wyższe wykształcenie nadal uznawane jest za czynnik wspomagający aktywność zawodową: wśród osób pracujących w 2014 roku 25% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, podczas gdy wśród bezrobotnych 10%, a wśród nieaktywnych zawodowo 6%. Według oszacowań BKL, a także danych GUS liczba studentów przez ostatnie cztery lata zmniejszyła się: od 1,73 mln (2010) do 1,3 mln (2014). Stanowi to odbicie niekorzystnych tendencji demograficznych, gdyż odsetek studiujących w wieku 19–24 lata w ostatnich dwóch latach kształtował się na podobnym poziomie.

Większość analiz rynku pracy nakierowanych na sytuację zawodową młodego pokolenia ujawnia skalę trudnień, przed jaką stają przedstawiciele tej generacji. O ile bezrobocie mierzone w Polsce w 2013 roku wynosiło 10,3%, to dla ludzi młodych było ono blisko trzykrotnie wyższe (27,3%) (Lewiński, 2014). Ponadto stopa bezrobocia w tym czasie rosła najszybciej wśród krajów Europy Środkowej. Inną, niepokojącą tendencją jest malejąca zatrudnienie ludzi młodych, posiadających wyższe wykształcenie. Jeśli porównać stopy zatrudnienia dla 2013 roku, to pracujący absolwenci szkół wyższych nieznacznie przewyższają liczbowo osoby z wykształceniem średnim (odpowiednio: 43,3% i 38,6%), podczas gdy dla roku 2008 różnica ta sięgała blisko 20% (Lewiński, 2014). Choć wyższe wykształcenie stanowi czynnik zasadniczo zwiększający szansę na zatrudnienie, to na przełomie poprzedniej i obecnej dekady dostrzegalnie zaczęło tracić na znaczeniu, a w rezultacie utrzymania się opisanej tendencji szanse zatrudnienia dla absolwentów szkół średnich i uniwersytetów zapewne zrównają się. W tym kontekście nabiera ważności pytanie o to, czy pewne typy wykształcenia (odniesione tu zasadniczo do dwóch typów: „politechnicznego” i „humanistycznego”) wyraźnie różnicują szanse absolwentów na zatrudnienie.

METODA

W badaniu zastosowano *survey* z wykorzystaniem ankiety CAWI (*Computer Assisted Web Interview*). Metoda ta szczególnie nadaje się do szybkiego gromadzenia znacznej ilości danych w populacji absolwentów uczelni, ce-

chującej się znacznym rozproszeniem przestrzennym, do której bezpośredni dostęp badacza jest zdecydowanie utrudniony lub wręcz niemożliwy. Do jej zaletą należą możliwość szybkiego przesłania narzędzia badanym osobom i szansa szybkiego zwrotu wypełnionych ankiet. Mankamentem jest brak kontroli badacza nad samym procesem powstawania danych oraz ich kompletnością, co skutkuje możliwością uzyskania materiału zróżnicowanego według kryterium wiarygodności. Przyjęta metoda doboru badanych opiera się na doborze nielosowym, przez akceptację wszystkich kompletnych, poprawnie wypełnionych kwestionariuszy.

Osoby badane

Dla celów badania istotne było podzielenie zbioru absolwentów Uniwersytetu Zielonogórskiego (UZ) na cztery typy kierunków studiów. Pierwszy stanowili absolwenci kierunków określanych jako „techniczne” (architektura wnętrz, budownictwo, elektronika i telekomunikacja, elektrotechnika, mechanika i budowa maszyn). Drugą grupę stanowiły kierunki „ściśle akademickie” (astronomia, fizyka, informatyka, informatyka i ekonometria oraz matematyka). Kolejną kategorią były kierunki humanistyczne i społeczne (edukacja artystyczna – muzyka, edukacja technicznoinformatyczna, filologia polska, filozofia, historia, malarstwo, pedagogika, politologia, socjologia, wychowanie fizyczne). Czwarta kategoria jest silnie zróżnicowana, a wchodzące w jej skład kierunki zalicza się do różnych grup nauk (bezpieczeństwo narodowe, biologia, ekonomia, inżynieria środowiskowa, ochrona środowiska, pielęgniarstwo, zarządzanie, zarządzanie i inżynieria produkcji). Kryterium utworzenia tej grupy było wyjście naprzeciw nowym zainteresowaniom kandydatów na studia.

Materiały, zastosowane narzędzia

Zastosowanym narzędziem była ankieta elektroniczna zawierająca pytania na temat oceny procesu edukacyjnego w czasie studiów na Uniwersytecie Zielonogórskim oraz pytania dotyczące minionej i obecnej sytuacji na rynku pracy po ukończeniu studiów. Zdecydowana większość pytań miała charakter zamknięty, z możliwością wyboru spośród wielu alternatyw.

Procedura badania

Na adresy mailowe absolwentów z rocznika 2010 (2901 osób) zostały rozesłane listy zapowiednie wyjaśniające założenia i potrzebę realizacji badania. Jednocześnie przesłano ankietę elektroniczną z pytaniami kafeterijnymi. Wypełnione i zwrotnie odesłane ankiety podległy merytorycznej weryfikacji, w wyniku której zakwalifikowano do analizy 408 ankiet (14,1%). Następnie poddane zostały one prostej analizie ukazującej rozkłady procentowe dla wariantów odpowiedzi w poszczególnych pytaniach kafeterijnych. Ze względu na jakościowy rodzaj informacji zawartych w zdecydowanej większości pytań skale w kafeteriach miały charakter nominalny bądź porządkowy. We wstępnej fazie analizy danych poszukiwano zależności między obiektywnymi cechami badanych osób (zmiennymi niezależnymi), takimi jak: płeć, kierunek ukończonych studiów, wydział, miejsce zamieszkania, a parametrami sytuacji rynkowej. Dane procentowe obrazują dystans między cechami rynkowymi dla różnych grup kierunków studiów, tym samym pozwalają nie tyle na ścisłą weryfikację problemów, co na wskazanie ogólnych tendencji dotyczących rynku pracy w badanej zbiorowości.

WYNIKI

Punkt wyjścia określa zawarta w przekazach medialnych, ogólna teza kierowana dla kandydatów na studia, że absolwenci uczelni dysponujący przygotowaniem politechnicznym zdecydowanie lepiej radzą sobie na rynku pracy niż absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych. Jej wstępna akceptacja pozwala założyć, iż absolwenci z kierunków określanych jako „techniczne” i „ściśle akademickie” w dostrzegalnie wyższym stopniu niż absolwenci z kierunków humanistycznych i społecznych zaakceptują tezę, że „z perspektywy aktualnego czasu wybrałbym/wybrałabym tę samą uczelnię i ten sam kierunek”. Z przyjętego założenia wynika bowiem, że korzystna sytuacja na rynku pracy absolwentów studiów technicznych i ścisłych akademickich (przejawiająca się satysfakcjonującą formą zatrudnienia oraz korzystnymi warunkami pracy) wpływa na zdecydowanie wyższe odsetki potwierdzające dokonany wybór edukacyjny. Jednocześnie sugerowany w kampanii informacyjnej problem z zatrudnieniem absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych pozwala założyć mniejszą popularność

wariantu ponownego wyboru tej samej uczelni i kierunku studiów wśród tej kategorii absolwentów.

Przedstawione w tabeli 1 dane nie potwierdzają jednoznacznie postawionej tezy. Co prawda, prezentowane odpowiedzi nie informują bezpośrednio o sytuacji rynkowej badanych osób, a dostarczają jedynie danych o satysfakcji z osiągniętego typu wykształcenia. Jednocześnie jednak związek między satysfakcją z wyboru uczelni i podjętego kierunku studiów a sytuacją zawodową badanych osób wydaje się mocnym predykatorem wnioskowania w takim zakresie. Z jednej strony fakt, iż prawie $\frac{2}{3}$ (63,0%) absolwentów kierunków technicznych deklaruje swoją satysfakcję z dokonanych wyborów, sugeruje ich zadowolenie w tej kategorii. Jeśli uwzględnia się, że średnia dla analizowanych kierunków wynosi 57,2%, to wspomniany wynik pozwala wstępnie przyjąć tezę o sukcesie zawodowym absolwentów z wykształceniem „inżynierskim”. Z drugiej strony istnieją wątpliwości co do jej bezdyskusyjnej akceptacji. Po pierwsze bowiem, tezę o ponownym wyborze uczelni, kierunku popiera nieco ponad połowa (56,1%) absolwentów kierunków ścisłych akademickich, a także dla kierunków humanistycznych i społecznych odsetek ten jest wyraźnie zbliżony (56,6%). W rezultacie niewielkie różnice wielkości procentowych nie wskazują na prawdziwość tezy o przewadze rynkowej „absolwentów-inżynierów”. Znacznym zaskoczeniem jest najniższe poparcie wobec opcji powielenia dokonanych wyborów dotyczące absolwentów kierunków rynkowych (53,2%). Wspomniano, iż ze względu na aktualną popularność kierunków kształcenia kategoria ta wydawała się najbardziej predestynowana do sukcesu na rynku pracy. Również inne analizy kwestionują skuteczność rynkową tej kategorii wykształcenia (Sedlak & Sedlak, 2013b).

Tabela 1

Ocena wyboru studiów z perspektywy czasu w podziale na kierunki studiów

Ocena wyboru studiów z perspektywy czasu		Kierunek studiów			
		techniczne	ściśle	rynkowe	humani- styczne i społeczne
Wybrałbym tę samą uczelnię i ten sam kierunek	N	29	32	58	98
	%	63,0	56,1	53,2	56,6
wybrałbym tę samą uczelnię, ale inny kierunek	N	5	9	12	13
	%	10,9	15,8	11,0	7,5
Wybrałbym ten sam kierunek na innej uczelni	N	9	8	26	40
	%	19,6	14,0	23,9	23,1
Wybrałbym inny kierunek, na innej uczelni	N	3	8	13	22
	%	6,5	14,0	11,9	12,7

Źródło: Leszkowicz-Baczyński i Szaban (2014).

Wyżej przedstawione dane dotyczyły przekonań absolwentów, więc warto uzupełnić je o obiektywne informacje dotyczące zatrudnienia absolwentów UZ (tabela 2). Pełnoetatowe zatrudnienie (w czasie 6 miesięcy po ukończeniu studiów) deklarowało $\frac{3}{4}$ (74,5%) absolwentów kierunków technicznych, co stanowi najbardziej korzystny wynik wśród analizowanych czterech kategorii. Z kolei dla kierunków humanistycznych i społecznych stan taki dotyczył jedynie sześciu na dziesięciu (58,5%) absolwentów. Klarowność wnioskowania zaburza jednak informacja, że pełnoetatowe zatrudnienie absolwentów kierunków ścisłych akademickich sięga zaledwie 64,2%. Pozwala to wnioskować, że szanse zatrudnienia dotyczą wybranych, lecz nie wszystkich kierunków ścisłych. Co warto podkreślić, wariant zatrudnienia niepełnoetatowego ujawnia identyczne wzory adaptacji na rynku pracy, jak wyżej wskazane, a więc beneficjentami ponownie okazują się absolwenci kierunków technicznych. Z kolei realizacja prac w formie umowy-zlecenia dla absolwentów kierunków technicznych i humanistycznych jest wyraźnie zbliżona (odpowiednio: 10,6% i 11,1%).

Tabela 2

Sytuacja absolwentów 6 miesięcy po dyplomie a kierunek studiów

Sytuacja zawodowa		Kierunek studiów			
		techniczne	ściśle	rynkowe	humanistyczne i społeczne
Praca najemna pełen etat	N	35	31	68	100
	%	74,5	54,4	64,2	58,5
Praca najemna niepełny etat	N	41	44	89	129
	%	87,2	77,2	84,0	75,4
Praca najemna umowa-zlecenie	N	5	4	7	19
	%	10,6	7,0	6,6	11,1
Współpraca oparta na własnej działalności	N	5	2	1	13
	%	10,6	3,5	,9	7,6
Własna działalność jednoosobowa	N	10	17	23	40
	%	21,3	29,8	21,7	23,4
Praca za granicą	N	5	10	11	20
	%	10,6	17,5	10,4	11,7
Wolontariusz	N	2	2	3	5
	%	4,3	3,5	2,8	2,9
Praca „na czarno”	N	1	3	3	5
	%	2,1	5,3	2,8	2,9
Praca dorywcza	N	4	7	3	7
	%	8,5	12,3	2,8	4,1
Urlop wychowawczy	N	2	10	5	15
	%	4,3	17,5	4,7	8,8
Bezrobotny poszukuje pracy	N	5	4	5	10
	%	10,6	7,0	4,7	5,8

Sytuacja zawodowa		Kierunek studiów			
		techniczne	ściśle	rynkowe	humanistyczne i społeczne
Bezrobotny nie szuka pracy	N	2	4	4	10
	%	4,3	7,0	3,8	5,8
Renta	N	0	2	6	12
	%	0,0	3,5	5,7	7,0
Uczy się/studiuje	N	1	2	3	8
	%	2,1	3,5	2,8	4,7
Nie pracuje	N	3	2	6	18
	%	6,4	3,5	5,7	10,5

Źródło: Leszkowicz-Baczyński i Szaban (2014).

Wskaźnikiem skutecznej adaptacji na rynku pracy są również dane o tym, kiedy udało się znaleźć zatrudnienie absolwentom (tabela 3). Przyjęto, że efektywna adaptacja to taka, gdy pracę udaje się podjąć lub „zarezerwować” przed uzyskaniem dyplomu lub podjęta zostaje krótko (do 3 miesięcy) po nim. Okazuje się, że w takim kontekście dobrze radzą sobie zawodowo absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych. Co prawda, zaledwie co dwudziesty z nich (5,1%) podjął zatrudnienie przed dyplomem, jednakże nikt z absolwentów kierunków technicznych nie zrealizował takiego wariantu. Natomiast jeśli chodzi o „rezerwację” etatu, to „humaniści” dokonali jej dwukrotnie częściej (19,8%) niż absolwenci kierunków technicznych (10,4%). Wariant zatrudnienia bezpośrednio po studiach sugeruje z kolei przewagę tych ostatnich (12,5%) nad humanistami (7,3%), jednakże jednocześnie pozwala stwierdzić, że zaledwie co siódmy absolwent w tej kategorii potrafi (lub chce) szybko się zatrudnić. Także w omawianym tu zakresie ujawnia się pewna przewaga absolwentów kierunków technicznych w zdobywaniu zatrudnienia, jednakże nie jest ona bezdyskusyjna, jak również nie dotyczy ogółu z nich, a jedynie mniejszej ich części.

Przedstawione dane nie pozwalają jednoznacznie odnieść się do zasadności tezy o przewadze wykształcenia technicznego nad pozostałymi rodzajami. Z jednej strony udokumentowano korzystną sytuację absolwentów

o takim profilu wykształcenia na rynku pracy, z drugiej jednak wskazano, że dotyczy ona zaledwie części z nich. Prowadzi to do konstatacji, że sukces na rynku pracy stanowi wypadkową wielu czynników, a rodzaj zdobytego wykształcenia jest zaledwie jednym z jego źródeł.

Wśród uzyskanych danych udało się znaleźć jeden parametr pozwalający zdecydowanie udokumentować przewagę absolwentów kierunków technicznych, jakim jest wysokość osiągniętych zarobków (tabela 4). W analizie uwzględnione zostały cztery kategorie dochodów. Najniższa z nich ograniczała zarobki netto (niezależnie od ich źródła i formy zatrudnienia) do kwoty 1500 zł, stanowiącej w przybliżeniu wartość płacy minimalnej. O ile dochody w takiej wysokości dotyczyły jedynie co dwudziestego absolwenta kierunków technicznych (4,7%), to jednocześnie były one udziałem więcej niż co trzeciego absolwenta kierunków humanistycznych i społecznych (35,4%). Jednocześnie przedział dochodów zawierający się między 3001 zł a 5000 zł osiągalny był dla co trzeciego absolwenta kierunków technicznych (32,6%) i jedynie dla co dziesiątego (10,4%) absolwenta kierunków humanistycznych i społecznych.

Tabela 3

Czas znalezienia pierwszej pracy a kierunek studiów

Czas zatrudnienia		Kierunek studiów			
		techniczne	ściśle	rynkowe	humani- styczne i społeczne
Nie dotyczy, jeszcze nie pracuję	N	34	35	61	90
	%	70,8	58,3	54,5	50,8
Praca podjęta przed uzyska- niem dyplomu	N	0	3	4	9
	%	0,0	5,0	3,6	5,1
Praca „zarezerwowana” przed uzyskaniem dyplomu	N	5	11	17	35
	%	10,4	18,3	15,2	19,8
praca znaleziona do 3 mie- sięcy po uzyskaniu dyplomu	N	6	0	12	13
	%	12,5	0,0	10,7	7,3
Praca znaleziona w 4–7 miesiący po uzyskaniu dy- plomu	N	3	4	10	14
	%	6,3	6,7	8,9	7,9
Praca znaleziona w 7–12 miesiący po uzyskaniu dy- plomu	N	0	5	5	10
	%	0,0	8,3	4,5	5,6

Źródło: Leszkowicz-Baczyński i Szaban (2014).

Tabela 4

Przeciętne miesięczne dochody netto a kierunek studiów (w zł)

Przeciętne miesięczne dochody (netto)		Kierunek studiów			
		techniczne	ściśle	rynkowe	humanistyczne i społeczne
do 1500	N	2	8	22	51
	%	4,7	17,0	24,7	35,4
1501-3000	N	20	20	50	70
	%	46,5	42,6	56,2	48,6
3001-5000	N	14	13	12	15
	%	32,6	27,7	13,5	10,4
5001+	N	7	6	5	8
	%	16,3	12,8	5,6	5,6

Źródło: Leszkowicz-Baczyński i Szaban (2014).

Nietrudno domyślić się, że najwyższa kategoria dochodów, powyżej 5000 zł, osiągalna była dla nielicznych. Jednakże także w jej obrębie potwierdza się tendencja do uzyskiwania satysfakcjonujących wynagrodzeń przez absolwentów kierunków technicznych: są oni reprezentowani trzykrotnie częściej (16,3%) niż absolwenci kierunków humanistycznych (5,6%). Jeśli więc wybierać kierunek studiów na podstawie kryterium potencjalnych dochodów, to stanowią one mocny argument do podjęcia takiej decyzji.

DYSKUSJA

Teza, że kierunki techniczne zapewniają pracę, stanowi punkt odniesienia wielu analiz, lecz szczegółowe ustalenia na ten temat nie są zgodne (Strojek, 2009; Czarnik i Turek, 2012; Jabłońska, 2012; Sedlak & Sedlak, 2013a; Kapusta, 2013; Jelonek, Kasperek i Magielowski, 2015). Nie znajduje ona także pełnego potwierdzenia w uzyskanych danych. Co prawda, odsetki zatrudnionych na umowę o pracę absolwentów kierunków technicznych są

najwyższe wśród analizowanych czterech kategorii, jednakże nie dotyczą one zdecydowanej większości z nich. Poza tym, dane o zatrudnieniu zbliżonych zakresem kształcenia absolwentów kierunków ścisłych akademickich są podobne do sytuacji na rynku pracy absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych. Zaskakujące są również dane dotyczące aktywności zawodowej absolwentów kierunków „rynkowych”, które generalnie nie spełniają pokładanych w nich oczekiwań w wymiarze zatrudnienia. Potwierdzają to inne badania prowadzone nad kierunkami zamawianymi (Sedlak & Sedlak, 2013b). Blokadą startu zawodowego jest także brak aktywności własnej podczas studiów oraz niewielki udział w stażach i wolontariacie.

BIBLIOGRAFIA

- Czarnik, S., Turek, K. (2012). *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków. Raport z badania ludności zrealizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Czarnik, S., Turek, K. (2015). *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom III*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- ECORYS (2014). *Absolwent na rynku pracy – poradnik dla Ucznia i Nauczyciela*. Warszawa: ECORYS Polska sp. z o.o.
- Grupa Pracuj Solution (2015). *Pracownik 2015 roku – jak zawojować rynek pracy*. Pobrane z: <http://kariera.pracuj.pl/rekrutacja/pracownik-2015-roku-jak-zawojowac-rynek-pracy/>.
- Jabłońska, G. (2012). *Bezrobotny magister – niepokoi, ale już nie zadziwia*. Pobrane z: http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.136/wpis.515.
- Jelonek, M., Kasperek, K., Magierowski, M. (2015). *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom IV*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Kapusta, E. (2013). *Absolwenci na rynku pracy*. Pobrane z: http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.136/wpis.625.

- Leszkowicz-Baczyński, J., Szaban, D. (2014). *Wizerunek Uniwersytetu Zielonogórskiego, ocena efektów kształcenia oraz własnej aktywności ekonomicznej w przekonaniach absolwentów. Edycja 2014*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Lewiński, J. (2014). *Bezrobocie młodych po kryzysie: Polska na tle UE*. Pobrane z: http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.10/wpis.805.
- Najwyższa Izba Kontroli (2015). *NIK o aktywizacji bezrobotnych*. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-aktywizacji-bezrobotnych.html>.
- Sedlak & Sedlak (2013a). *Wykształcenie wyższe – czy zwiększa szanse absolwentów na rynku pracy?* Pobrane z: www.rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.136/wpis.672.
- Sedlak & Sedlak (2013b). *Kierunki strategiczne – sukces czy porażka?* Pobrane z: http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.136/wpis.682.
- Strojek, A. (2009). *Humanista szuka pracy*. Pobrane z: http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.136/wpis.104.

ELŻBIETA TURSKA
MARTA STASIŁA-SIERADZKA

Uniwersytet Śląski

ABSOLWENCI UNIWERSYTETU NA RYNKU PRACY. TRUDNOŚCI I SZANSE

Podjęcie pracy zawodowej to jeden z zasadniczych atrybutów dorosłości. Aktywność zawodowa daje szansę uzyskania niezależności ekonomicznej, świadczy o samodzielności jednostki, wiąże się z poszerzeniem kręgów życia społecznego i rozwojem nowych interakcji społecznych. Satisfakcja z wykonywanej pracy stanowi istotny wymiar jakości życia, jest jednym z podstawowych warunków osobistego spełniania się w społeczeństwie, co wydaje się szczególnie ważne w początkowym etapie zawodowej kariery.

Na globalnym rynku zdobycie pracy i realizowanie satysfakcjonującej kariery zawodowej nie jest łatwe. Dziś od jego uczestników oczekuje się wielu nowych kompetencji, umiejętności i zasobów, wśród których czołowe miejsce zajmuje zasób wiedzy wraz ze zdolnością jego ciągłego gromadzenia i odnawiania (Turska, 2014). Współczesna gospodarka wymaga ludzi starannie i nowocześnie wykształconych, koncepcyjnych, zdolnych do szybkiego adaptowania się do zmiennego otoczenia. W dobie gospodarki opartej na wiedzy dobre wykształcenie i zdobyte kwalifikacje znacznie ułatwiają zdobycie pracy, gwarantują w większym stopniu nie tylko zaspokajanie potrzeb materialnych, ale także realizację potrzeb wyższego rzędu. Wykształcenie stało się inwestycją, którą postrzega się jako kapitał zapewniający satysfakcjonujące wynagrodzenie i korzystne perspektywy rozwoju zawodowego, a ponadto zmniejszający ryzyko bycia bezrobotnym.

Zarówno obserwacja rynku pracy, jak i badania empiryczne prowadzone w różnych krajach pokazują, że zdobycie wyższych kwalifikacji realnie zwiększa możliwość szybszego uzyskania pracy, osiągnięcia wyższych dochodów, doświadczania większej satysfakcji z wykonywania pracy bardziej złożonej czy pracy o wyższym społecznym prestiżu. Przykładowo Blundell, Dearden i Sianesi (2001) na podstawie przeprowadzonych badań twierdzą, że studia wyższe przyczyniają się do wzrostu zarobków w Wielkiej Brytanii średnio o 25%. Według danych Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego w 2014 roku przez firmę Sedlak & Sedlak, najwyższe płace otrzymywały osoby posiadające wykształcenie wyższe magisterskie inżynierskie i wyższe magisterskie, najmniej natomiast zarabiała grupa pracowników ze świadectwem ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjalnej oraz zawodowej.

Celem niniejszego artykułu i zaprezentowanych w nim badań jest próba przedstawienia wybranych aspektów funkcjonowania zawodowego absolwentów Uniwersytetu Śląskiego na obecnym rynku pracy w początkowym etapie ich zawodowej kariery. Szczególna wartość tych badań wynika z faktu, iż są to badania podłużne, co pozwala na prześledzenie kierunków rozwoju i specyfiki zawodowej aktywności badanych młodych ludzi.

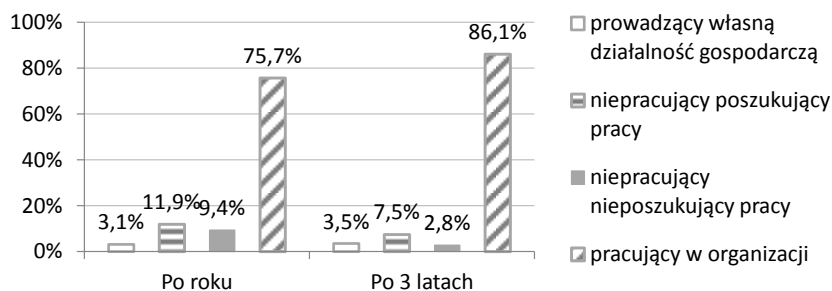
ABSOLWENT UNIWERSYTETU NA RYNKU PRACY

Przedstawione badania przeprowadzono w ramach projektu badawczego poświęconego losom zawodowym absolwentów Uniwersytetu Śląskiego, zrealizowanego przez uniwersyteckie Biuro Karier. W badaniach wzięli udział absolwenci z roku akademickiego 2007/2008, a uczestniczyli w nich dwukrotnie – w roku 2009 oraz w roku 2011.

W pierwszym badaniu udział wzięło 635 respondentów, w tym 73,1% kobiet i 26,9% mężczyzn. Byli to przede wszystkim absolwenci jednolitych studiów magisterskich (41,7%) oraz studiów II stopnia (35%). Respondenci najczęściej studiowali w trybie stacjonarnym (58,8%). W drugim badaniu uczestniczyło 609 respondentów, w tym 72,1% kobiet i 27,9% mężczyzn, wśród nich 40% stanowili absolwenci jednolitych studiów magisterskich, 38,5% natomiast – absolwenci studiów II stopnia. Badane osoby najczęściej studiowały w trybie stacjonarnym (67,2%). Specyfika sytuacji zawodowej, w jakiej znajdowały się osoby badane, pozwoliła wyróżnić i scharakteryzować cztery grupy uczestników rynku pracy:

1. osoby zatrudnione w organizacjach,
2. osoby prowadzące własną działalność,
3. osoby niepracujące poszukujące pracy,
4. osoby niepracujące nieposzukujące pracy.

Analizując ogólną sytuację zawodową absolwentów, należy podkreślić, iż w badanym okresie zwiększyła się liczba respondentów pracujących. Po trzech latach od ukończenia studiów 86,1% badanych było zatrudnionych (po roku – 75,7%). Jednocześnie zmniejszyła się grupa osób poszukujących pracy. Tendencję tę uznać należy za zdecydowanie korzystną. Nieznacznie wzrósł odsetek młodych ludzi prowadzących własną działalność gospodarczą (z 3,1% do 3,5%). Zdecydowanie zmniejszył się natomiast odsetek niepracujących i nieposzukujących pracy (z 9,4% do 2,8%). Ta ostatnia zmiana wiąże się przede wszystkim z ukończeniem edukacji i wejściem na rynek pracy znacznej części respondentów tej grupy. Po trzech latach realizowania kariery na rynku pracy naukę kontynuowało nadal 18,8% badanych (po roku – 45,2%) (rysunek 1). Można założyć, iż osoby te zdobywają kolejne kwalifikacje i kompetencje głównie na różnego rodzaju studiach podyplomowych czy też na coraz bardziej popularnych studiach doktoranckich.



Rysunek 1. Sytuacja zawodowa badanych po roku i po trzech latach od ukończenia uniwersytetu.

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci pracujący w organizacjach

Badacze problematyki kariery podkreślają, że praca zawodowa realizowana zwykle u tego samego pracodawcy czy w tej samej organizacji przez cały okres zawodowej aktywności oparta na stabilnym zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy przeszła do przeszłości (Inkson, Heising, Rousseau, 2001; Strykowska, 2002; Hall, 2004). Przeprowadzone badania pokazały, że co trzeci absolwent uniwersytetu po wejściu na rynek pracy przez trzy lata pracował w tej samej organizacji, pozostali w tym czasie zmienili swoją pracę co najmniej 2–3 razy (co dziesiąty badany cztery lub więcej razy).

W celu określenia specyfiki mobilności młodych ludzi warto dokonać analizy deklarowanych przez nich przyczyn zmiany pracy. Okazuje się, że większość zmieniała ją z własnej inicjatywy, przed zakończeniem umowy zatrudnienia (57,1%). Do najczęstszych powodów należały: chęć rozwoju kompetencji i zainteresowań zawodowych (39,9%), perspektywa lepiej płatnej pracy (39,4%), niesatysfakcjonujące warunki zatrudnienia (36,7%) oraz zła atmosfera w pracy (25,7%). Konieczność zmiany pracy w wypadku blisko 40% badanych wiązała się z niemożnością jej kontynuowania w dotychczasowej organizacji, przede wszystkim z powodu wygaśnięcia umowy zatrudnienia oraz redukcji zajmowanego etatu w wyniku procesu restrukturyzacji.

Dane te przede wszystkim potwierdzają znaczny stopień otwartości na karierę, elastyczność, gotowość do zmiany, co można postrzegać jako przejaw oczekiwanej przez rynek tak zwanej eksternalizacji kariery (Bańka, 2006). W konsekwencji można założyć, iż badani młodzi ludzie biorą odpowiedzialność za własny rozwój zawodowy między innymi przez świadome osłabianie więzi z wewnętrznym (organizacyjnym) rynkiem pracy. Warto podkreślić, iż dla znacznej części badanych zmiana pracy jest wynikiem braku satysfakcji z obecnie zajmowanej pozycji zawodowej. Za korzystne należy uznać więc niepozostawanie w organizacji, która nie zaspokaja potrzeb młodego człowieka. Mimo trudnej sytuacji na rynku decyduje się on na poszukiwanie takiego miejsca, które będzie stwarzało możliwość satysfakcjonującej realizacji jego aspiracji i zamierzeń zawodowych. Jednocześnie należy pamiętać, że stanowi to pewne zagrożenie poczucia stabilności i bezpieczeństwa, cech kariery postrzeganych jako ważne przez badanych ludzi młodych.

Jednym z warunków przetrwania i odniesienia rynkowego sukcesu przez funkcjonujące na nim organizacje stała się konieczność wykorzystywania nowych, elastycznych form zatrudnienia z jednoczesnym odchodzeniem od tradycyjnych preferencji zatrudnieniowych opartych na klasycznym kontrakcie formalnym. Przejawia się to w silnej tendencji do korzystania z nietypowych, bardziej elastycznych i tańszych rozwiązań z równoległym odchodzeniem od dotychczasowych regulacji opartych na stabilności i pewności zatrudnienia. Tendencji tej nie potwierdzają uzyskane w badaniu dane odnoszące się do absolwentów Uniwersytetu Śląskiego.

Pokazują one, iż większość młodych ludzi zatrudnionych w organizacjach ma umowę o pracę na czas nieokreślony (56%); wzrost tego typu umów w stosunku do sytuacji po roku od ukończenia studiów wyniósł 16%. Sytuację zatrudnieniową znacznej części badanych charakteryzuje więc dość znaczna stabilność zatrudnienia.

Stanowiska pracy respondentów to głównie stanowiska wykonawcze (45,3%) oraz samodzielne (44,9%). Taka struktura została osiągnięta już po roku od ukończenia studiów i nie uległa zasadniczej zmianie. To, co można zaobserwować, to niewielki wzrost liczby stanowisk kierowniczych (z 6,8% do 9,7%).

Praca, jakiej poszukują młodzi ludzie, stanowi sposób realizacji ich zamierzeń i celów zawodowych. Pierwsza praca i pierwsze doświadczenia są szczególnie ważne dla budowania zawodowej tożsamości i zdobywania kompetencji istotnych dla dalszego rozwoju kariery.

Uczestniczący w badaniach młodzi pracownicy, absolwenci uniwersytetu deklarują, iż podjęli obecną pracę ze względu na możliwość zaspokojenia przez organizację ich potrzeby stabilności, na perspektywę rozwoju kompetencji zawodowych. Ważne znaczenie mają dla nich także stałe godziny pracy, lokalizacja firmy, zgodność pracy z zainteresowaniami i wykształceniem, atrakcyjne wynagrodzenie oraz możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem osobistym. Mniej istotne okazały się prestiż firmy, elastyczne godziny pracy czy społeczna doniosłość wykonywanej pracy (rysunek 2). Nie odnotowano szczególnego wzrostu poziomu zarobków respondentów podczas trzyletniej pracy w organizacji. Zdecydowana większość badanych osiąga dochód na poziomie nieprzekraczającym średniego wynagrodzenia w kraju. Płacę taką otrzymywało po roku funkcjonowania na rynku 70% badanych i 78,9% badanych po trzech latach pracy.

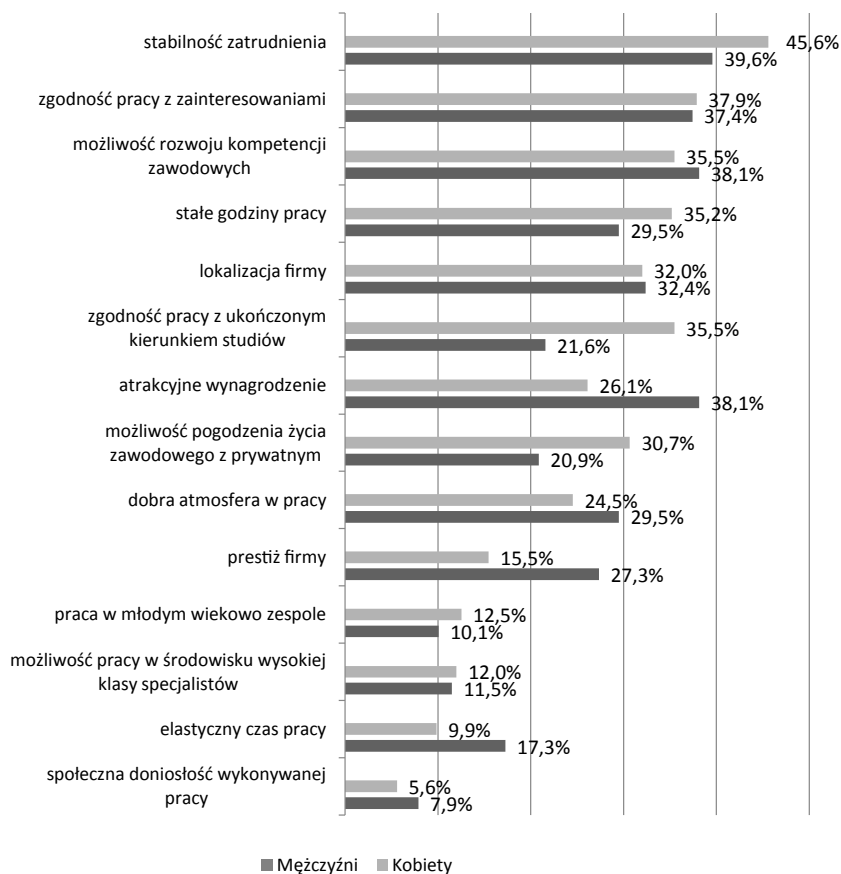
Respondenci prowadzący własną działalność gospodarczą

Ważną kompetencją oczekiwaną przez współczesny rynek pracy stała się przedsiębiorczość. Zwykle postrzega się ją jako gotowość do zakładania i prowadzenia własnej firmy. Podejmowanie tego rodzaju zawodowej aktywności ma ważne konsekwencje zarówno dla jednostki, jak i dla gospodarki – stworzenie własnego miejsca pracy umożliwia danej osobie realizację jej zawodowej kariery, chroni ją przed bezrobociem, a dla gospodarki jest sposobem na zmniejszanie bezrobocia przez tworzenie nowych miejsc pracy.

W stosunku do badania zrealizowanego po roku od ukończenia studiów można stwierdzić, że po trzech latach aktywności na rynku pracy nieznacznie wzrósł odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą (z 3,1% do 3,5%). Niemal wszyscy respondenci prowadzący własną firmę założyli ją dopiero po zakończeniu edukacji. W czasie studiów firmę otworzyło jedynie 2 badanych – byli to studenci filologii nowożytnej i prawa.

Profil prowadzonych przez respondentów firm jest w większości zgodny z kierunkiem ukończonych studiów.

Wśród powodów założenia firmy badani młodzi ludzie wskazywali najczęściej na możliwość realizowania własnych pomysłów i zainteresowań, chęć osiągnięcia wysokich dochodów, małą atrakcyjność pracy etatowej oraz chęć pracy „na swoim”. Część respondentów wymieniła czynniki zewnętrzne, takie jak: wymóg pracodawcy oraz trudności ze znalezieniem pracy.



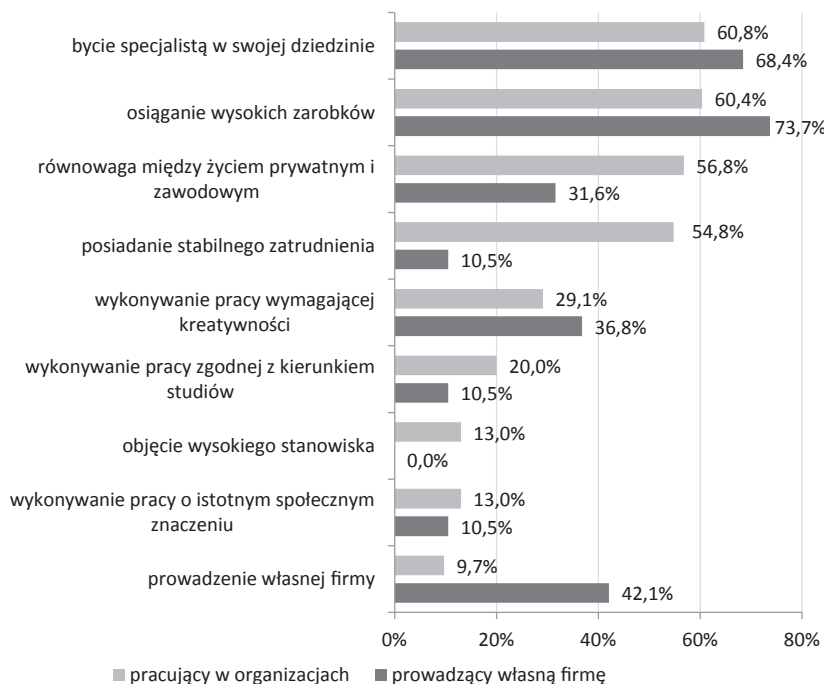
Rysunek 2. Motywy podjęcia pracy w obecnej organizacji.

Źródło: opracowanie własne.

W dziedzinie zarobków można zauważyć, iż rozkład dochodów respondentów prowadzących własną firmę był mniej regularny od rozkładu wynagrodzeń respondentów zatrudnionych w organizacjach. Ponadto dochody te były zdecydowanie wyższe, najczęściej mieściły się w przedziale 5500–6000 zł brutto (dla pracujących w organizacjach był to przedział 1500–2000 zł brutto).

Warto podkreślić, że badani młodzi przedsiębiorcy są ze swoich dochodów zdecydowanie bardziej zadowoleni niż osoby zatrudnione w organizacjach.

Interesujących danych pozwalających porównać kariery realizowane w organizacjach z karierami osób prowadzących własne firmy dostarcza hierarchia zawodowych celów ważnych dla badanych młodych ludzi (rysunek 3).



Rysunek 3. Hierarchia celów zawodowych w grupie osób pracujących w organizacjach oraz prowadzących własną firmę.

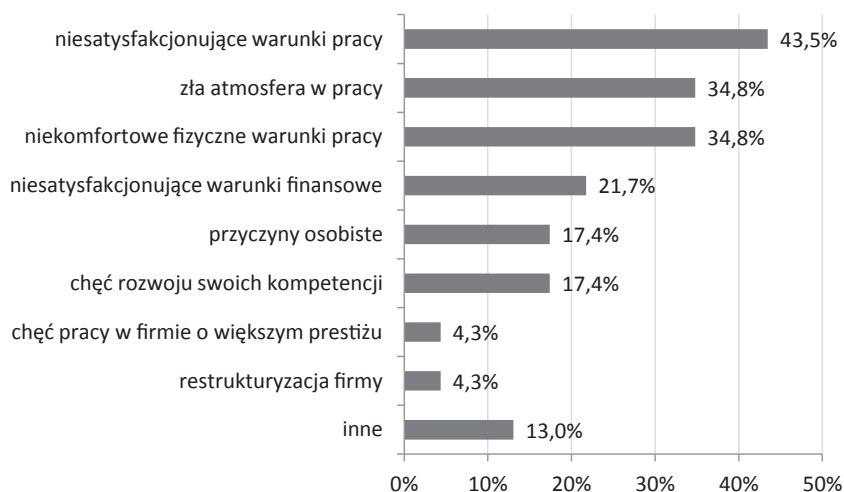
Źródło: opracowanie własne.

Dla respondentów samozatrudnionych większe znaczenie niż dla pracowników najemnych mają wysokie dochody, bycie specjalistą w swojej dziedzinie oraz wykonywanie pracy wymagającej kreatywności. Cele te okazały się istotniejsze od stabilności zatrudnienia, równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz pracy zgodnej z zainteresowaniami, co jako ważniejsze deklarowały osoby zatrudnione w organizacjach.

Respondenci niepracujący poszukujący pracy

W porównaniu z badaniami zrealizowanymi w 2009 roku liczba respondentów niepracujących poszukujących pracy zmniejszyła się z 11,9% do 7,5%. W zdecydowanej większości to absolwenci kierunków humanistycznych nie pracują i poszukują zatrudnienia

Większość osób poszukujących pracy utraciła ją z dniem wygaśnięcia ich ostatniej umowy zatrudnienia. Natomiast ci, którzy sami podjęli decyzję o rezygnacji z dotychczasowego zatrudnienia, najczęściej wskazywali na niesatysfakcjonujące warunki pracy (w tym głównie na niekorzystny dla nich rodzaj umowy zatrudnienia), na złą atmosferę i niekomfortowe fizyczne warunki pracy. Dla 21,7% respondentów były nimi niesatysfakcjonujące warunki finansowe. Warto podkreślić, że zła atmosfera w organizacji to także istotna przyczyna zmiany pracy przez absolwentów pracujących w organizacjach (rysunek 4).



Rysunek 4. Motywy odejścia z pracy osób obecnie niepracujących i poszukujących zatrudnienia.

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci niepracujący nieposzukujący pracy

We wszystkich krajach rozwiniętych młodzież jest największą grupą zagrożoną i objętą bezrobociem, młodzi ludzie ponoszą największe koszty restrukturyzacji, co ma wyraźne odniesienie do ich sytuacji na rynku pracy. W czasie recesji to młodzi pierwsi tracą pracę na zmniejszającym się rynku pracy i ostatni na niego wracają z uwagi na konieczność konkutowania z bardziej doświadczonymi pracownikami. Wyniki badań przeprowadzonych w grudniu 2011 roku przez Eurofound wskazały na gwałtownie rosnącą na europejskim rynku pracy grupę tak zwanych NEET-owców (*not in employment, education or training*), młodych, którzy nie pracują, nie uczą się, ani w żaden sposób się nie doszkalają. Grupę tę tworzą osoby, zwykle w wieku od 15 do 24 lat, które niezależnie od poziomu zdobytego wykształcenia są wyłączone z pracy i edukacji, a zatem narażone na wyższe ryzyko wykluczenia społecznego. Akronim NEET po raz pierwszy pojawił się w Wielkiej Brytanii pod koniec 1980 roku, a według najnowszych szacunków Eurostatu w 2010 roku młodzi ludzie bez pracy, edukacji lub szkolenia stanowili 12,8% populacji w wieku od 15 do 24 lat, co odpowiada w przybliżeniu 7,5 mln osób.

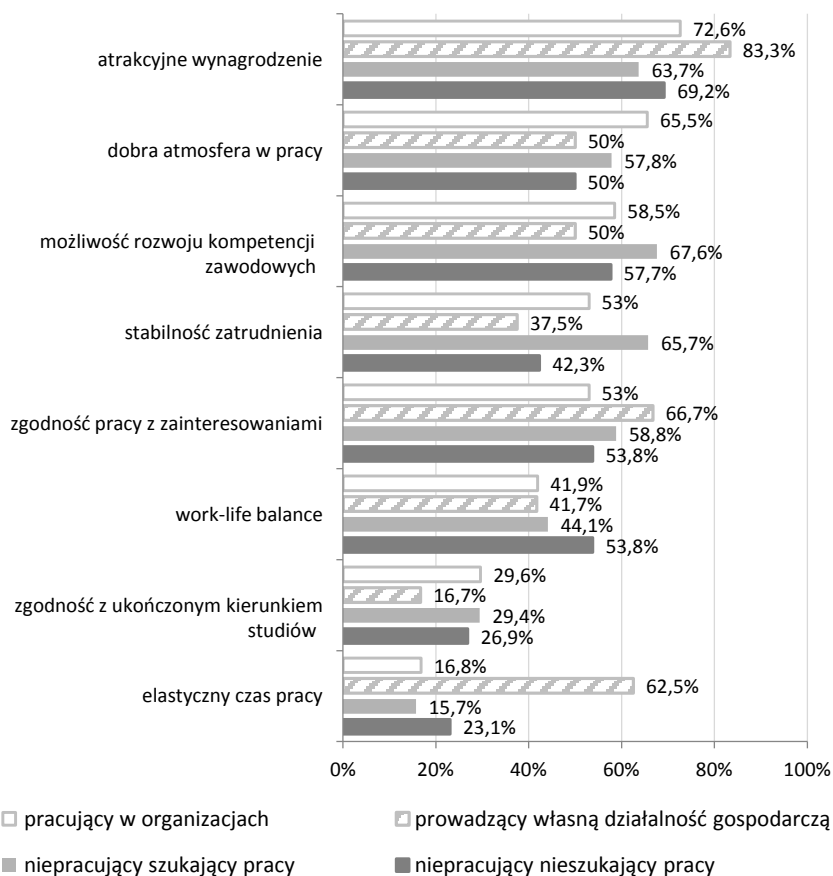
W prezentowanych w niniejszym artykule badaniach liczba respondentów tworzących grupę niepracujących i nieposzukujących pracy po trzech latach od ukończenia edukacji uniwersyteckiej znacznie się zmniejszyła w porównaniu z sytuacją po roku od ukończenia studiów (z 9,4% do 2,8%). Do utrzymujących się najczęstszych powodów bierności zawodowej należały: kontynuowanie nauki, a następnie cięża lub opieka nad dzieckiem.

Znaczna część osób, które w momencie badania były bierne zawodowo, podejmowała już pracę po ukończeniu studiów na podstawie zarówno umów na czas określony, nieokreślony, jak i umów cywilno-prawnych.

Cechy pracy decydujące o jej atrakcyjności w opinii absolwentów

Dla wszystkich badanych młodych ludzi o atrakcyjności pracy decyduje wynagrodzenie, jego wartość jednak istotnie zależy od ich obecnej sytuacji – mianowicie dla osób pracujących w organizacjach, dla prowadzących własną firmę oraz dla tych, którzy nie posiadają i nie poszukują pracy, wynagrodzenie jest najważniejsze, dla osób nieposiadających pracy, ale jej poszukujących natomiast wynagrodzenie nie jest najistotniejsze – dla tej grupy badanych ważna okazuje się praca pozwalająca na rozwój oraz

stabilne zatrudnienie. Stabilność zatrudnienia to wartość wyróżniana także przez osoby zatrudnione w organizacjach, nie ma ona natomiast istotnego znaczenia dla prowadzących własną firmę oraz dla tych, którzy nie mają i nie poszukują pracy. Na ważność dobrej atmosfery w pracy zwracają uwagę jedynie osoby zatrudnione w organizacjach, równowaga między życiem zawodowym i osobistym stanowi natomiast wartość dla osób niemających i nieposzukujących pracy. Wymagana dziś na rynku elastyczność to wartość, na którą wskazały tylko osoby prowadzące własną firmę (rysunek 5).



Rysunek 5. Cechy atrakcyjnej pracy w badanych grupach absolwentów.

Źródło: opracowanie własne.

Analizując powyższe dane, można założyć, że sytuacja braku pracy, w jakiej znalazła się część badanych młodych osób, absolwentów uniwersytetu, stanowi w znacznej mierze konsekwencję posiadanego przez nich systemu wartości nieadekwatnego do obecnych uwarunkowań rynkowych – bardzo trudno na początku kariery znaleźć pracę gwarantującą stabilne zatrudnienie, atrakcyjne wynagrodzenie, zgodność z zainteresowaniami czy równowagę między życiem zawodowym i osobistym.

DYSKUSJA

Przeprowadzone i zaprezentowane w artykule badania podłużne przedstawiają specyfikę funkcjonowania zawodowego młodych ludzi, absolwentów uniwersytetu w pierwszym i trzecim roku ich zawodowej kariery.

Na podstawie zaprezentowanych danych można stwierdzić, iż sposób realizowania zawodowej kariery przez młodych ludzi, absolwentów uniwersytetu nie uległ istotnym zmianom w ciągu trzech pierwszych lat po ukończeniu przez nich edukacji i wejściu na rynek pracy. Badani są gotowi do przemieszczeń organizacyjnych, jednocześnie bardzo ważne pozostają dla nich stabilizacja, wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami, praca pełna wyzwań, a także osiąganie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Przejawiana mobilność pozwala na zdobywanie nowych możliwości rozwojowych, proaktywnego decydowania o ścieżce zawodowego rozwoju, która może efektywnie przebiegać zarówno na rynku wewnętrznym, jak i zewnętrznym.

Z drugiej strony należy podkreślić, że dziś sukces kariery jest zdeterminowany nie tylko długością pozostawania w systemie edukacyjnym, ale także jakością instytucji edukacyjnych. Inwestycja w karierę poprzez wybór renomowanej szkoły wyższej wiąże się z kosztami, ale daje nadzieję na pewniejszy zwrot poniesionych nakładów. Pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na jakość wykształcenia, stąd na pracę zgodną z kwalifikacjami mogą liczyć absolwenci najlepszych uczelni, pozostali muszą wziąć pod uwagę to, że zdobyta praca i zajmowane stanowiska, szczególnie na początku kariery, nie zawsze będą odpowiadać oczekiwaniom związanym z posiadaniem dyplomu uczelni wyższej.

Pewną szansą dla młodych okazuje się samozatrudnienie, badania pokazały jednak, że zainteresowanie badanych młodych ludzi tą formą kariery jest niewielkie. Jako podstawowe bariery w jej podejmowaniu badani wyróżnili

brak środków finansowych (72%), brak wiedzy na temat zasad prowadzenia firmy (51%) oraz obawę przed biurokracją w urzędach (40%). Warto część tych aspektów uwzględnić w programach studiów, co może zmniejszyć obawy i zwiększyć motywację do takiego sposobu funkcjonowania zawodowego.

Powinno się także podjąć dalsze badania osób, które nie pracują i nie poszukują pracy. Szczegółowe rozpoznanie ich życiowej sytuacji być może pozwoli na zaoferowanie wsparcia i pomocy – świadczonej między innymi przez uniwersyteckie biuro karier – tym, którzy z różnych powodów nie radzą sobie w obecnej rzeczywistości rynkowej.

Badania karier zawodowych absolwentów szkół wyższych uznaje się dziś za priorytet w podwyższaniu jakości kształcenia oraz dostosowywaniu oferty edukacyjnej do wymogów współczesnego rynku pracy. Postulowane obecnie związki nauki z praktyką powinny się opierać na rzetelnej diagnozie kompetencji ważnych w skutecznym radzeniu sobie na rynku pracy absolwentów uczelni, a następnie na wprowadzaniu odpowiednich zmian do programów nauczania, wzbogacaniu ich o pewne aspekty praktyczne, na przykład dotyczące zakładania i prowadzenia własnej firmy. Tego typu badania stanowią także główne źródło informacji dla badaczy zajmujących się tak zwaną zatrudnialnością młodych ludzi, której kluczowym miernikiem jest skuteczne wejście na rynek pracy i pozostawanie w sytuacji zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka, A. (2006). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Blundell, R., Dearden, L., Sianesi, B. (2001). *Estimating the Return to Education: Models, Methods and Results*. London: Centre for the Economics of Education.
- Eurofound (2011). *Young People and NEETs in Europe: First Findings*. Pobrane z: www.eurofound.europa.eu/pl/publications/resume/2011/labour-market/young-people-and-neets-in-europe-first-findings-resume.
- Hall D. T. (2004). The protean career: A quarter century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Inkson, K., Heising, A., Rousseau, D. M. (2001). The Interim Manager: Prototype of the 21st-Century Worker? *Human Relation*, 54(3), 259–284.

Strykowska, M. (2002). Zawód–praca–kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 15–35). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

CZĘŚĆ 2.

**RYNEK PRACY – PERSPEKTYWA
PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW**

WIKTORIA DOMAGAŁA

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

ZJAWISKO SEGREGACJI EDUKACYJNEJ. SYTUACJA KOBIET I MĘŻCZYŹN W SFERZE EDUKACJI I RYNKU PRACY

Problematyka edukacji oraz jej wpływu na sytuację osób młodych na rynku pracy jest przedmiotem zainteresowań wielu dziedzin nauki, w tym ekonomii, psychologii oraz socjologii. Z punktu widzenia nauk ekonomicznych istotnym zagadnieniem wydaje się wzajemna zależność dwóch autonomicznych obszarów: edukacji i rynku pracy. W tym kontekście za cel główny artykułu przyjęto wieloaspektową analizę zjawiska segregacji edukacyjnej oraz jej wpływ na sferę rynku pracy.

Na wstępie należy poddać dyskusji potencjalny wpływ edukacji na pozycję społeczno-ekonomiczną osób młodych. Z jednej strony poziom wykształcenia, a więc zdobyta wiedza, kwalifikacje oraz kompetencje w danej dziedzinie, ma istotny wpływ na szanse znalezienia zatrudnienia. W dalszej karierze zawodowej wykształcenie może decydować o otrzymaniu awansu zawodowego oraz wyższego wynagrodzenia. Według teorii kapitału ludzkiego wykształcenie jest jedną z jego istotnych składowych, które determinują powodzenie i efektywność działań w sferze rynku pracy (Kryńska i Kwiatkowski, 2013). Poza tym stopień dopasowania edukacji do potrzeb rynku pracy ma istotny wpływ na zagrożenie zjawiskiem bezrobocia, przede wszystkim wśród grupy osób młodych (Kalinowska-Sufinowicz, 2013). Dodatkowo wykształcenie, szczególnie akademickie, jest traktowane jako czynnik chroniący przed zjawiskiem bezrobocia. Można zatem wnioskować, iż poziom zdobytego wykształcenia oraz jego profil w istotny sposób

determinują sytuację osób młodych na rynku pracy. Niniejszy artykuł ma na celu zweryfikowanie ważnych różnic w zdobytym poziomie oraz kierunku kształcenia z uwzględnieniem perspektywy płci (Kalinowska-Sufinowicz, 2013). Jest to istotą segregacji edukacyjnej, która polega na międzypłciowym zróżnicowaniu poziomu oraz profilu wykształcenia, co znacząco wpływa na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Matysiak, Słoczyński i Baranowska, 2010).

Zróżnicowana pozycja zawodowa obu płci objawia się odmiennym poziomem aktywności zawodowej, bezrobocia czy wynagrodzeń. Ma to z kolei wpływ na jakość życia kobiet i mężczyzn – szczególnie na etapie podejmowania zatrudnienia oraz rozwoju kariery zawodowej. W związku z tym istotne wydaje się dokonanie analizy zjawiska segregacji edukacyjnej, która jest przesłanką do kształtowania się sytuacji osób młodych rynku pracy. Należy zastanowić się nad uwarunkowaniami tego zjawiska, a kolejno nad jego skalą oraz konsekwencjami.

Analizując przyczyny segregacji edukacyjnej, należy zwrócić uwagę na bariery zewnętrzne, czyli między innymi: ograniczenia prawne w dostępie kobiet do pewnych zawodów¹, co implikuje brak określonych ścieżek edukacyjnych w ich grupie. Dodatkowo w ramach barier zewnętrznych należy wskazać na dyskryminację typu *human capital* (Kalinowska-Nawrotek, 2005), która oznacza selektywność ze względu na płeć w zakresie nauki, szkoleń czy praktyk zawodowych. Kolejną determinantą segregacji edukacyjnej to normy kulturowe i związane z nimi stereotypowy podział zawodów na męskie i kobiece (*sex-typed*). Wywołują one autoselekcję kobiet i mężczyzn przy wyborze ścieżek edukacyjnych, co w konsekwencji wpływa na wykonywanie przez kobiety zawodów już silnie sfeminizowanych oraz przez mężczyzn – zmaskulinizowanych. Jako następną determinantę omawianego zjawiska można podać obowiązki opiekuńczo-rodzicielskie. W przypadku kobiet przerwy związane z macierzyństwem mają istotny wpływ na wybór zawodu. Według hipotezy Polacheka kobiety antycypują przerwy w swoim zatrudnieniu (spowodowane na przykład urlopem macierzyńskim) oraz łączącą się z nimi deprecjację swoich kwalifikacji czy umiejętności (Reszke, 1991). Wobec tego wybierają takie zawody/branże, w których obniżenie wynagrodzenia z tym związane oraz ryzyko utraty zatrudnienia są najmniejsze. Mechanizm wyborów edukacyjnych okazuje się

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, Dz.U. 1996 r. Nr 114, poz. 545.

zróznicowany ze względu na płeć. Z tym aspektem łączy się również kolejna determinanta segregacji edukacyjnej. Wybory ścieżek edukacyjnych są różne dla kobiet i mężczyzn (Budrowska, Duch-Krzystoszek i Titkow, 2003) oraz wynikają z socjalizacji w określonych normach i wartościach, danych dla danego społeczeństwa czy kultury. Przez swoistą stygmatyzację wywołują negatywne postrzeganie szans zatrudnienia w innych niż przypisane danej płci zawodach, a co za tym idzie – ograniczają możliwości wyboru ścieżki zawodowej. Reasumując, uwarunkowania segregacji edukacyjnej nie tylko mają źródła w preferencjach osób młodych co do przyszłego zawodu, ale wynikają także z socjalizacji oraz norm kulturowych, które nie są neutralne względem płci.

METODA

Do weryfikacji istnienia zjawiska segregacji edukacyjnej oraz jego skali wykorzystano analizę statystyczną polskiej sfery edukacji w kontekście:

- liczebności kobiet i mężczyzn na kolejnych etapach szkolnictwa, począwszy od szkół podstawowych, a skończywszy na uczelniach wyższych,
- liczebności kobiet i mężczyzn na wybranych (najbardziej sfeminizowanych oraz zmaskulinizowanych) kierunkach kształcenia na każdym z analizowanych etapów edukacji,
- wskaźników feminizacji na poszczególnych etapach oraz profilach kształcenia.

Podmiotem badania są osoby młode rozpoczynające kształcenie w szkołach podstawowych do momentu ukończenia edukacji formalnej. W kontekście rynku pracy osoby młode to osoby do 34. roku życia, kategoria absolwentów obejmuje natomiast osoby w wieku 15–30 lat (GUS, 2015a), co również zostało wzięte pod uwagę w analizie. Dokonując wyboru danych, kierowano się ich aktualnością oraz dostępnością. Przeprowadzono procedurę statystycznej analizy struktury liczebności uczniów/studentów z uwzględnieniem kryterium płci oraz obliczono wskaźniki feminizacji na podstawie materiałów pochodzących z raportów Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie (2015b).

WYNIKI

Kolejno należy się zapoznać z wynikami analizy statystycznej polskiej sfery edukacji w kontekście zjawiska segregacji edukacyjnej. Według danych zawartych w tabeli 1 w roku szkolnym 2013/2014 w szkołach podstawowych oraz gimnazjalnych liczba uczennic i uczniów kształtowała się na proporcjonalnie porównywalnym poziomie. Wskaźniki feminizacji wynosiły odpowiednio: 48,7% w szkołach podstawowych oraz 47,8% w szkołach gimnazjalnych. Można zatem wnioskować, iż proporcje płci były wyrównane na początkowym etapie edukacji.

Przechodząc do analizy edukacji na poziomie szkół średnich, należy rozróżnić: licea ogólnokształcące i profilowane, zasadnicze szkoły zawodowe, technika zawodowe i uzupełniające. Co istotne, dane zaprezentowane w tabeli 1 wskazują, iż zarówno w liceach ogólnokształcących, jak i profilowanych dominowały kobiety – wśród uczniów oraz absolwentów stanowiły ponad 60% ogółu. Należy podkreślić, iż osoby z tym poziomem wykształcenia nie mają konkretnego, wyuczonego zawodu.

Tabela 1

Liczebność kobiet i mężczyzn oraz wskaźniki feminizacji na poszczególnych etapach edukacji

Etap edukacji	Uczniowie		Absolwenci	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Szkoły podstawowe	1049 221	1103 434	175 326	185 241
Wskaźnik feminizacji	48,7%		48,6%	
Szkoły gimnazjalne	544 952	593 640	188 636	198 703
Wskaźnik feminizacji	47,8%		48,7%	
Licea ogólnokształcące	339 401	207 728	122	75
Wskaźnik feminizacji	62,03%		62,22%	
Licea profilowane	4164	1862	5116	2375
Wskaźnik feminizacji	67%		66,9%	
Zasadnicze szkoły zawodowe	53 898	130 556	22 756	44 496
Wskaźnik feminizacji	29,2%		33,8%	
Technika zawodowe i uzupełniające	207 989	307 049	48 291	70 298
Wskaźnik feminizacji	40,38%		40,72%	
Szkoły wyższe	905 032	644 845	297 964	157 242
Wskaźnik feminizacji	58,39%		65,45%	

Adnotacja. Dane dotyczą roku szkolnego 2013/2014 oraz w wypadku szkół wyższych roku akademickiego 2012/2013.

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2014; 2015b).

Najczęściej kształcenie licealne jest naturalnym wyborem przy planach kontynuowania nauki na studiach wyższych. Dodatkowo w kontekście liceów profilowanych należy się przywrzeć najbardziej sfeminizowanym oraz zmaskulinizowanym kierunkom kształcenia.

Tabela 2

Najbardziej sfeminizowane i zmaskulinizowane kierunki kształcenia w poszczególnych typach szkół średnich według wskaźników feminizacji

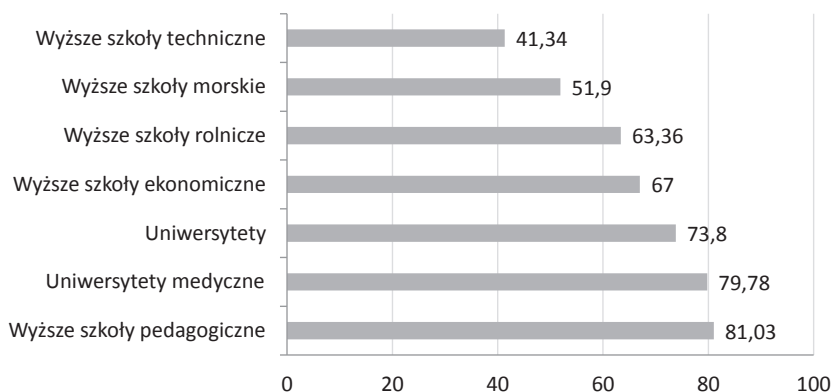
Typ szkoły	Kierunki najbardziej sfeminizowane		Kierunki najbardziej zmaskulinizowane	
Licea profilowane	Opieka społeczna	85,62%	Usługi transportowe	5,88%
	Usługi dla ludności	74,46%	Kierunki inżynierijsko-techniczne	43,24%
	Ochrona środowiska	71,92%		
Zasadnicze szkoły zawodowe	Kierunki ekonomiczno-administracyjne	86,24%	Architektura i budownictwo	0,43%
	Usługi dla ludności	74,49%	Kierunki inżynierijsko-techniczne	0,45%
	Kierunki artystyczne	63,21%	Rolnictwo i leśnictwo	12,63%
Technika zawodowe	Usługi dla ludności	75,8%	Kierunki inżynierijsko-techniczne	4,26%
	Kierunki społeczne	75,11%	Kierunki informatyczne	9,66%
	Kierunki fizyczne	73,09%	Usługi transportowe	15,44%

Adnotacja. Dane dotyczą roku szkolnego 2013/2014 oraz w wypadku szkół wyższych roku akademickiego 2012/2013.

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2015b).

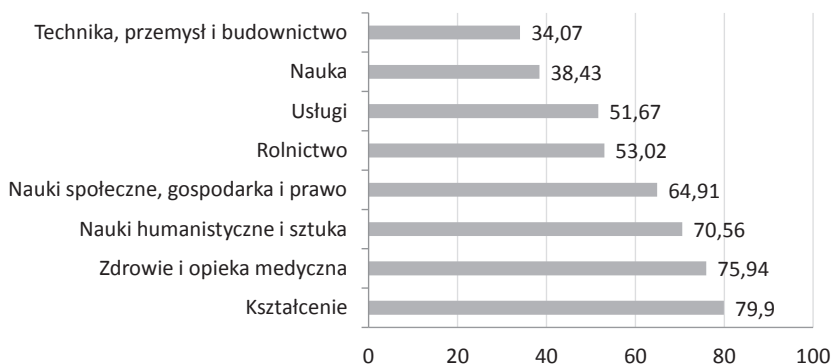
Według wskaźników feminizacji zawartych w tabeli 2 kobiety dominowały na takich kierunkach kształcenia, jak: opieka społeczna, usługi dla ludności oraz ochrona środowiska. Mężczyźni byli natomiast skoncentrowani w usługach transportowych oraz na kierunkach inżynierijsko-technicznych. Przechodząc do zasadniczych szkół zawodowych – struktura uczniów oraz absolwentów wskazuje na dominację liczebną mężczyzn w obu grupach. Według danych zawartych w tabeli 1 kobiety stanowiły 29,2% wszystkich uczniów oraz 33,8% ogółu absolwentów. Warto zauważyć, iż szkoła zawodowa jest często traktowana jako ostatni etap edukacji – dający konkretny zawód oraz możliwość relatywnie szybkiego usamodzielnienia się. Przy-

glądając się tabeli 2, można zauważyć, iż do najbardziej sfeminizowanych kierunków w szkołach zawodowych należały: kierunki ekonomiczno-administracyjne, usługi dla ludności, kierunki artystyczne. Do najbardziej zmaskulinizowanych można było natomiast zaklasyfikować takie profile, jak: architektura i budownictwo, kierunki inżynieryjno-techniczne, rolnictwo i leśnictwo. Kolejno należy się przyjrzeć technikom zawodowym i uzupełniającym. Według danych zaprezentowanych w tabeli 1 wskaźniki feminizacji zarówno w grupie uczniów, jak i absolwentów kształtowały się na poziomie około 40%. Wskaźniki feminizacji w tabeli 2 pokazują, że do najbardziej sfeminizowanych profili należały: usługi dla ludności, kierunki społeczne i fizyczne. Z kolei do najbardziej zmaskulinizowanych można było przyporządkować: kierunki inżynieryjno-techniczne, informatyczne oraz usługi transportowe.



Rysunek 1. Udział kobiet wśród ogółu absolwentów poszczególnych typów publicznych szkół wyższych (dane na rok akademicki 2012/2013, w %).

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2014).



Rysunek 2. Udział kobiet wśród ogółu studentów poszczególnych grup kierunków kształcenia (dane na rok akademicki 2012/2013, w %).

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2014).

Analizując szkolnictwo wyższe, można zauważyć, że zarówno w grupie studentów, jak i absolwentów dominowały kobiety, co potwierdzają wskaźniki feminizacji na odpowiednim poziomie 58,39% oraz 65,45% (przedstawione w tabeli 1). Z punktu widzenia rynku pracy oraz rodzaju zdobytych kwalifikacji istotny jest typ ukończonej uczelni. Według danych zawartych na rysunku 1 kobiety przeważały wśród absolwentów uczelni pedagogicznych, medycznych oraz uniwersytetów, a mężczyźni stanowili większość kończących uczelnie techniczne. Znacząca okazuje się również struktura płci w poszczególnych grupach kierunków kształcenia na poziomie wyższym. Dane przedstawione na rysunku 2 wskazują, iż kobiety najczęściej wybierały studia związane z edukacją, zdrowiem i opieką medyczną oraz naukami humanistycznymi. Kierunkami sfeminizowanymi były także nauki społeczne, gospodarka i prawo. Do tych najbardziej zmaskulinizowanych natomiast można było zaklasyfikować: technikę, przemysł i budownictwo oraz naukę. Przedstawiona tu wyżej struktura kierunków kształcenia z uwzględnieniem kryterium płci ma też swoje odzwierciedlenie w poszczególnych podgrupach kształcenia. Wskaźniki feminizacji w tabeli 3 pokazują, iż kobiety dominowały w: opiece społecznej, pedagogice oraz podgrupie medycznej. Największe niedoreprezentowanie kobiet można było natomiast zaobserwować w podgrupie informatycznej, inżynierjno-technicznej oraz w usługach transportowych.

Tabela 3

Udział kobiet wśród ogółu studentów poszczególnych podgrup kształcenia na poziomie szkół wyższych (dane na rok akademicki 2012/2013, w %)

Najbardziej sfeminizowane podgrupy kształcenia		Najbardziej zmaskulinizowane podgrupy kształcenia	
Opieka społeczna	86,6%	Podgrupa informatyczna	12,6%
Pedagogika	79,9%	Podgrupa inżynieryjno-techniczna	22,9%
Podgrupa medyczna	75,3%	Usługi transportowe	23,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2014).

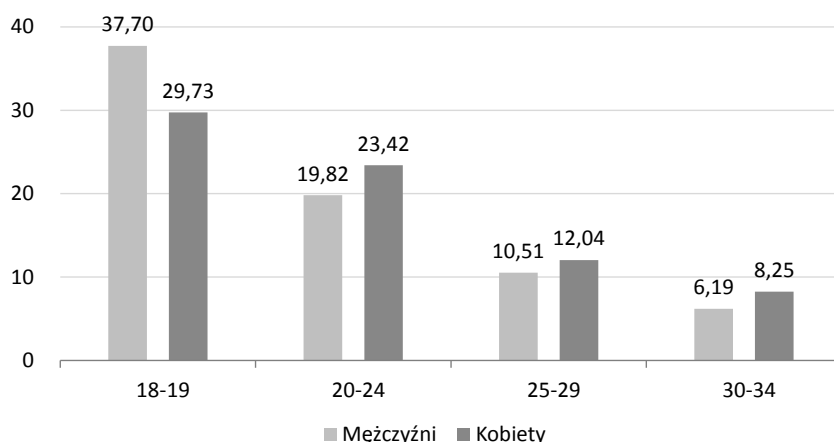
Reasumując, zróżnicowanie płciowe poziomu zdobytego wykształcenia oraz jego profilu można było zaobserwować od edukacji na poziomie szkół średnich. Według zaprezentowanych danych w polskiej sferze edukacji można było dostrzec zjawisko segregacji edukacyjnej w obu jego wymiarach. Kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały kształcenie akademickie, co nasuwa wniosek, iż charakteryzowały się wyższym poziomem wykształcenia formalnego. Jednakże istotną determinantą pozycji na rynku pracy oraz możliwości wykonywania satysfakcjonującej pracy zawodowej jest ukończony kierunek szkoły średniej/studiów. W związku z tym należy zwrócić uwagę na segregację edukacyjną w kontekście profili kształcenia kobiet i mężczyzn. Na poziomie szkół średnich wśród kobiet dominowały takie kierunki kształcenia, jak: usługi dla ludności, kierunki społeczne i humanistyczne, a wśród mężczyzn: usługi transportowe i kierunki inżynieryjno-techniczne. W kontekście uczelni wyższych kobiety przeważały na tych o profilu pedagogicznym oraz medycznym, mężczyźni natomiast na kierunkach technicznych.

DYSKUSJA

W ramach dyskusji należy się zastanowić nad wpływem ukazanych różnic w poziomie i profilu wykształcenia kobiet i mężczyzn na sytuację na rynku pracy. Oddziaływanie segregacji edukacyjnej na rynek pracy może mieć szczególne znaczenie w okresie tuż po ukończeniu edukacji formalnej,

w związku z czym analiza dotyczy sytuacji osób młodych/absolwentów – w wieku 15–34.

Pierwszym problemem, na który należy wskazać, jest przedwczesne kończenie nauki – na poziomie szkoły gimnazjalnej lub podstawowej. W Polsce to zjawisko marginalne, ponieważ odsetek osób młodych przedwczesnie kończących naukę nie przekraczał 6% w 2010 roku (Komisja Europejska, 2011). Jednakże okazuje się to problem istotny, wynikający nie tylko z czynników indywidualnych (przyczyny zdrowotne, problemy z nauką), ale także edukacyjno-ekonomicznych (trudna sytuacja finansowa, dysfunkcje rodziny). Dodatkowo osoby młode przedwczesnie kończące naukę są bardzo często wykluczone z rynku pracy ze względu na brak dostatecznych kwalifikacji. Wiąże się to z deprecjacją kapitału ludzkiego osób młodych, co z kolei stwarza większe zagrożenie zjawiskiem bezrobocia.

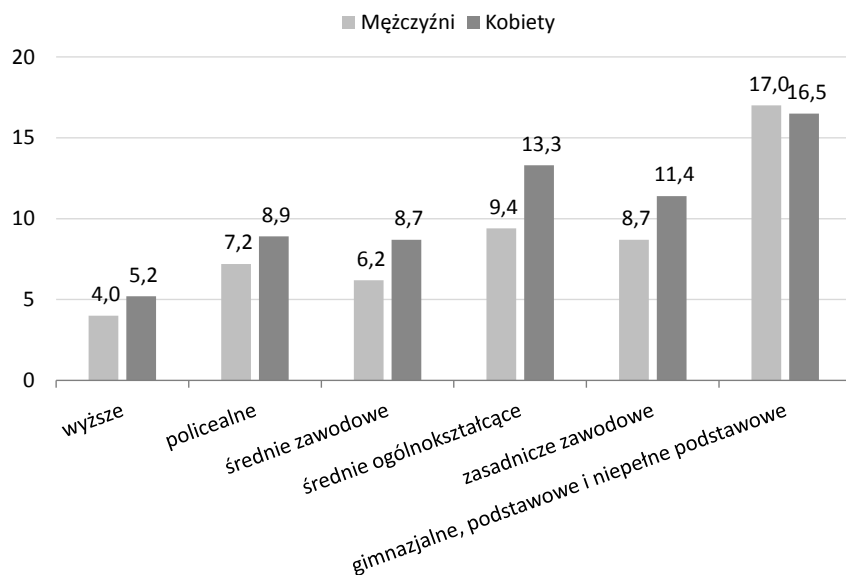


Rysunek 3. Stopa bezrobocia osób młodych w poszczególnych kategoriach wiekowych według płci (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2015a).

Według danych zaprezentowanych na rysunku 3 wraz z wiekiem stopa bezrobocia spada. Uwzględniając kryterium wykształcenia przedstawione na rysunku 4 – im wyższy stopień uzyskanej edukacji formalnej, tym stopa bezrobocia niższa. Co istotne, stopa bezrobocia wśród młodych kobiet jest wyższa niż wśród mężczyzn z wyjątkiem grupy wiekowej 18–19 lat

oraz osób posiadającej wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. Koncentrując się z kolei na szkołach wyższych, należy zwrócić uwagę na problem uciekania od bezrobocia w masowe kształcenie na studiach wyższych.



Rysunek 4. Stopa bezrobocia wśród absolwentów (15–30 lat) poszczególnych typów szkół ze względu na płeć (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2015a).

Jednocześnie studentki/studenci charakteryzują się dość niską aktywnością zawodową w trakcie studiów (GUS, 2014). Gdy pominiemy obojętne praktyki czy wakacyjne staże, to 12% studentów stacjonarnych pracuje i jednocześnie studiuje (GUS, 2015a). Wobec tego kończąc studia, nie posiadają wiedzy o tym, czy ich kwalifikacje wystarczają, aby zdobyć zatrudnienie, oraz czy wybór zawodu okaże się satysfakcjonujący. Z tym wiąże się niedopasowanie kwalifikacyjne absolwentów do potrzeb rynku pracy. Świadczy o tym wysoka stopa bezrobocia osób młodych – zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Głównych przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać w braku doświadczenia zawodowego oraz niedopasowaniu

kwalifikacji do potrzeb pracodawców. Im bardziej kwalifikacje odpowiadają natomiast popytowi na pracę, tym bardziej efektywnie mogą być użyte, co z kolei ma wpływ na wysokość płac.

Ostatnią istotną kwestią jest kształcenie się kobiet i mężczyzn w zawodach już silnie sfeminizowanych bądź zmaskulinizowanych. Tego typu wybory edukacyjne skutkują określoną ścieżką kariery w późniejszym życiu zawodowym. To z kolei rodzi podstawy do umacniania się segregacji zawodowej w sferze pracy, której istotą jest nadpodaż pracy kobiet w niektórych branżach/zawodach – szczególnie słabszych ekonomicznie. Może to powodować ich słabszą siłę przetargową, a w konsekwencji niższe wynagrodzenia oraz mniejsze szanse na awans zawodowy. Co istotne, segregacja edukacyjna jest pierwotna wobec tej zawodowej i może być jedną z jej determinant. Na polskim rynku pracy można zauważyć dominację kobiet w takich sekcjach gospodarki narodowej, jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczne, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia (GUS, 2015a). Są to sektory słabsze ekonomicznie – o relatywnie niższych płacach, a wymagają one wyższych kwalifikacji formalnych. Z kolei mężczyźni dominują w sekcjach: budownictwo, górnictwo i wydobywanie, transport i gospodarka magazynowa (GUS, 2015a). Potwierdza to tendencje wyborów edukacyjnych i pozwala na sklasyfikowanie zjawiska segregacji edukacyjnej jako istotnego problemu mającego wpływ na sytuację na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Budrowska, B., Duch-Krzystoszek, D., Titkow, A. (2003). Dyskryminacja i jej wieloznaczności. Realne szanse kobiet. W: A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska* (s. 195–214). Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Główny Urząd Statystyczny (2014). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 roku*. Pobrane z: stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/2/10/1/szkoły_wyższe_i_ich_finance_w_2013_r.pdf.
- Główny Urząd Statystyczny (2015a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2014 roku*. Pobrane z: stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/15/1/aktywnosc_ekonomiczna_iv_kw_2014.pdf.
- Główny Urząd Statystyczny (2015b). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014*. Pobrane z: http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/1/8/1/oswiata_i_wychowanie.pdf.

- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005). *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2013). *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Komisja Europejska (2011). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów pt. Przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki: kluczowy wkład w realizację strategii „Europa 2020”*. Pobrane z: [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0018_/com_com\(2011\)0018_pl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0018/com_com(2011)0018_pl.pdf).
- Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Matysiak, A., Słoczyński, T., Baranowska, A. (2010). Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. W: M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia* (s. 105–143). Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Reszke, I. (1991). *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienie płci w sferze zawodowej*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.

PAULA BOREK
MARTA PERKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

SYTUACJA KOBIEC PO URODZENIU DZIECKA NA POLSKIM RYNKU PRACY

Kobietom, które w dniu porodu były zatrudnione na podstawie umowy o pracę przysługuje prawo do skorzystania z urlopu macierzyńskiego. Taka przerwa w pracy trwa standardowo 20 tygodni. Ten podstawowy urlop macierzyński można wydłużyć o 6 tygodni. Następnie można od razu skorzystać z 26-tygodniowego urlopu rodzicielskiego (możliwość podziału między obojga rodziców) na podstawie Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu Pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.). Kiedy kobieta sama wykorzystuje pełen urlop rodzicielski bezpośrednio po macierzyńskim, może spędzić w domu łącznie 52 tygodnie. To niewątpliwie długa przerwa w pracy, która niesie ze sobą następujące konsekwencje: z jednej strony stratę orientacji w bieżących tendencjach rynku, zdezaktualizowanie doświadczenia, a z drugiej strony zmianę priorytetów i modyfikację elastyczności czy dyspozycyjności. Może to skutkować utrudnionym/niemożliwym powrotem do pracy lub podjęciem decyzji o przerwaniu kariery zawodowej.

PRZEGLĄD DANYCH STATYSTYCZNYCH Z WYBRANYCH BADAŃ

Determinanty i statystyki dotyczące przerywania pracy z powodu macierzyństwa

Z punktu widzenia tematyki artykułu istotne wydają się wyniki polskich badań dotyczących kobiet korzystających z przysługującego im prawa do urlopu macierzyńskiego. Mianowicie jak wynika z badań Rękas (2013), wśród 163 kobiet z powiatów: jeleniogórskiego, kamiennogórskiego i wałbrzyskiego 87,5% poszło na urlop macierzyński. Te osoby, które nie skorzystały z urlopu, to nie tylko kobiety pozostające w pracy, ale przede wszystkim bezrobotne w momencie urodzenia dziecka albo takie, które nie rozpoczęły jeszcze aktywności na rynku pracy. Wśród kobiet, które z urlopu skorzystały, 58% zrobiło to natomiast raz (posiada jedno dziecko), 37% kobiet – dwa razy i zaledwie 5% – 3 razy i więcej.

Z publikacji Kotowskiej i Baranowskiej (2006), dotyczącej szeroko zakrojonego badania GUS obejmującego próbę 45,9 tysięcy osób w wieku 15–64 lata z całej Polski, wynika, że 49,9% kobiet i zaledwie 2,5% mężczyzn skorzystało z przysługującego im prawa do urlopu rodzicielskiego¹. Można również zaobserwować zależność między wykształceniem kobiet a urlopem – wzięło go 37,3% kobiet z wykształceniem wyższym, 54,8% ze średnim i policealnym, 59,5% z zasadniczym zawodowym i 70,4% z podstawowym. Z urlopów częściej korzystają kobiety, których zawody nie wymagają wysokich kwalifikacji. Wyniki tego samego badania Kotowskiej i Baranowskiej pozwalają sformułować pewne przypuszczenia na temat zauważalnych związków wykształcenia z urlopem macierzyńskim. Otóż podjęcie decyzji o urlopie łączyło się z uprawnieniami do dodatku wychowawczego – wśród kobiet, które między 2004 a 2005 rokiem były na urlopie, zasiłek pobierało 69,3% z nich. I znowu kobiety z niższym wykształceniem częściej korzystają z zasiłku wychowawczego (z zasadniczym zawodowym i podstawowym 80,9%, średnim – 71,6%) niż te wyżej wykształcone (51,3%). Przechodzenie na urlop rodzicielski może być zatem związane z sytuacją ekonomiczną kobiet – te z wyższym wykształceniem i większymi kompetencjami, które zarabiają więcej, rzadziej przerywają pracę. Niemniej badanie uwidocznili także duże znaczenie przyczyn wynikających z samej pracy – kobiety de-

¹ Różnice w nazewnictwie urlopów (wychowawczy/rodzicielski) wynikają ze zmieniających się w trakcie prowadzenia przytoczonych badań przepisów prawnych.

klarowały, że najbardziej boją się negatywnego wpływu przerwy w pracy na ich rozwój zawodowy.

Badanie *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem* (Kotowska, Słotwińska-Rosłanowska, Styrz i Zadrożna, 2007) dostarcza informacji na temat odsetka z przebadanych kobiet, które po urlopie macierzyńskim (czasem przedłużonym o urlop wypoczynkowy) zdecydowały się na urlop wychowawczy. 25% respondentek wykorzystało go w pełnym wymiarze, 22% w niepełnym, 41% zrezygnowało z prawa do urlopu. Także tym razem wykorzystanie urlopu było związane z wykształceniem respondentki. Jak wynika z tabeli 1, kobiety o niższym wykształceniu rzadziej rezygnowały z prawa do urlopu wychowawczego. Najczęściej robiły to respondentki o wykształceniu wyższym – aż 62,3% z nich wróciło do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Tabela 1

Sposób wykorzystania urlopu wychowawczego przez kobiety uprawnione do urlopu według wykształcenia respondentki (odsetek wskazań)

Wykształcenie respondentki	Sposób wykorzystania urlopu wychowawczego		
	Tak w pełnym wymiarze	Tak, w niepełnym wymiarze	Nie, chociaż miałam do tego prawo
Podstawowe, zasadnicze zawodowe	47,1%	22,3%	30,6%
Średnie, policealne	34,1%	26,6%	39,3%
Wyższe	13,1%	24,6%	62,3%

Źródło: Kotowska i in. (2007, s. 33).

Innym czynnikiem wpływającym na decyzje o skorzystaniu z urlopu wychowawczego okazała się sytuacja ekonomiczna rodziny. W grupie kobiet, które określiły swoją sytuację ekonomiczną jako bardzo dobrą, 64% zrezygnowało z urlopu, 18% wykorzystało go w niepełnym wymiarze i tyle samo w pełnym. Także te kobiety, które oceniły sytuację ekonomiczną

swojego gospodarstwa domowego jako dobrą i przeciętną, najczęściej rezygnowały z urlopu wychowawczego – odpowiednio 54% i 45%. Tendencja do zmniejszania się odsetka kobiet rezygnujących z urlopu wraz z pogarszaniem się sytuacji finansowej rodziny potwierdzają badania Kotowskiej i in. (2007). Kobiety z domów z trudnościami ekonomicznymi tylko bowiem w 19,8% rezygnowały z urlopu i aż w 44,7% korzystały z niego w pełni.

Statystyki i przyczyny powrotu do pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem

Co więcej, z przytaczanych badań Kotowskiej i in. (2007) wynika też, że w chwili zakończenia zbierania danych 122 kobiety wciąż były na urlopie i nie wróciły do pracy. Spośród tych, które swoją przerwę zakończyły, 71,2% wróciło do poprzedniego miejsca pracy, 18,3% nie podjęło zatrudnienia mimo zakończenia urlopu (w tym 51,8% to sytuacje dobrowolnej bierności zawodowej), 8,9% kobiet znalazło zatrudnienie w innym zakładzie i 1,6% wznowiło lub rozpoczęło działalność gospodarczą. Nie zawsze kobiety, które zmieniały zakład pracy, robiły to z powodu uniemożliwienia powrotu przez pracodawcę – 46,5% z nich mogło wrócić do poprzedniego zatrudnienia, lecz nie chciało. Konsekwentnie powrót do pracy zdeterminowany był przede wszystkim wykształceniem respondentek. Kobiety z najniższym wykształceniem najczęściej wybierały bezrobocie lub bierność zawodową (39,7%), podczas gdy respondentki lepiej wykształcone robiły to rzadziej (29,8% w wypadku kobiet z wykształceniem średnim i 13,4% dla tych z wyższym).

Zdecydowana większość kobiet powracających do pracy w tym samym zakładzie obejmowała to samo stanowisko – było tak w 86% wypadków. 11% z nich przechodziło na stanowisko równorzędne, 2% dostawało awans i zaledwie 1% ulegało degradacji zawodowej. Podobnie jeśli chodzi o wynagrodzenie – zdecydowana większość kobiet, gdyż ponad 80%, zarabiała po przerwie tyle samo ile przed nią.

Analiza danych przytoczonych z badania Kotowskiej i in. (2007) prowadzi do wniosku, że przerwa w pracy spowodowana macierzyństwem nie ma szczególnie negatywnego wpływu na dalszą karierę zawodową matek. Co piąta respondentka nie tylko zdołała powrócić do pracy, ale także mogła to uczynić w dotychczasowym miejscu pracy.

Trudności związane z godzeniem ról: matki i pracownika

Przekształcenia w polskiej sferze gospodarczej i ekonomicznej prawdopodobnie mają wpływ na zmianę aktywności zawodowej kobiet, ich udział w życiu rodzinnym i zachowania prokreacyjne. W związku z tym można się spodziewać coraz większej liczby wyzwań związanych z godzeniem roli matki z życiem zawodowym. W badaniu *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem* (Kotowska i in., 2007) podaje się cztery grupy przyczyn trudności z łączeniem kariery zawodowej z życiem rodzinnym wśród kobiet :

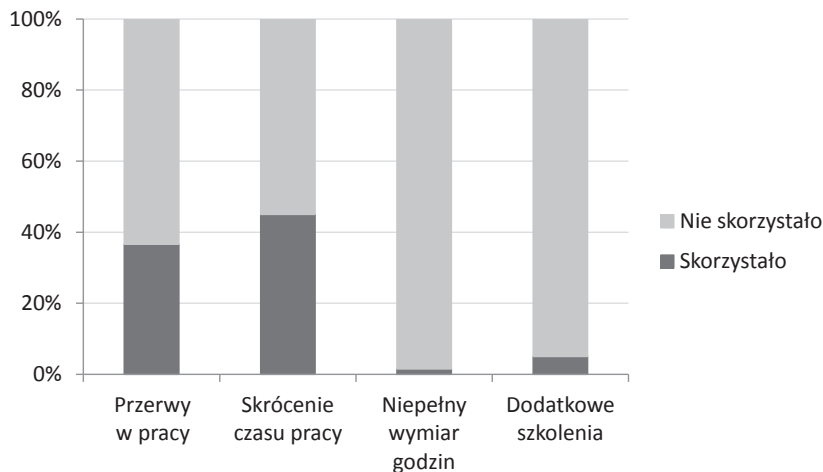
1. większa konkurencja na obecnym rynku pracy oraz większe znaczenie wysokiego wykształcenia dla osiągnięcia sukcesów zawodowych,
2. niekorzystna sytuacja w sferze zawodowej oraz popularność takiego modelu organizacji pracy w przedsiębiorstwach, który nie sprzyja łączeniu obowiązków pracownika i matki jednocześnie,
3. inne czynniki, które wiążą się z możliwością korzystania z różnych usług i świadczeń, przysługującym osobom wychowującym dzieci (na przykład urlop lub zasiłek wychowawczy),
4. zmienne kulturowe dotyczące sposobu podziału obowiązków w rodzinie (szczególnie w zakresie opieki nad dziećmi).

Sprawdzano również subiektywną ocenę własnych możliwości rozwojowych na rynku pracy wśród kobiet, które powróciły do zatrudnienia po przerwie związanej z urodzeniem dziecka (Kotowska i in., 2007). Badano wówczas, w jaki sposób respondentki określają swoje szanse na poprawę własnej sytuacji zawodowo-ekonomicznej ze względu na zajście w ciążę i narodziny dziecka. Uzyskane wyniki pokazują, iż badane często zgadzały się ze stwierdzeniem, że gdyby nie macierzyństwo ich szansa na poprawę pozycji zawodowej i rozwój kariery byłaby większa. Średnio 20,76% ankietowanych udzieliło takiej odpowiedzi. W tych samych badaniach więcej niż 50% respondentek potwierdziło, że jednoczesna praca i wychowanie dzieci uniemożliwiają zaangażowanie w aktywność zawodową równie kobietom bezdzietnym. Inne badania Kotowskiej, Sztanderskiej i Wóycickiej (2007) wskazują, że zaledwie 6,9% kobiet nie chciałoby pracować nawet w sytuacji, gdyby miały w pełni komfortowe warunki do godzenia roli matki i pracowniczk.

Badania w ramach projektu „Matka pracująca” autorstwa Anam (2013) ukazały, że aż 77% respondentów deklarowało trudny powrót na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem lub wychowywaniem dziecka. Naj-

większą trudnością wskazywaną przez kobiety była „niechęć pracodawców do telepracy i elastycznego czasu pracy” (44% odpowiedzi). Z przywołanego już raportu Kotowskiej i in. (2007) wynika, że takie rozwiązania, które umożliwiają godzenie obowiązków pracującym matkom, są w Polsce mało rozpowszechnione (rysunek 1). Najbardziej występuje możliwość wyboru dostosowania miejsca i czasu pracy. Wiąże się to ze zbyt dużymi kosztami, jakie musiałaby ponieść firmy wprowadzające takie rozwiązania. Również szanse na korzystanie z innych przywilejów dla matek, w ocenie respondentek, są nikłe. Wśród nich możemy wyróżnić: wprowadzenie przerw lub skrócenie czasu pracy dla matek karmiących dzieci czy dostępność różnorodnych szkoleń. Te dane wydają się potwierdzać, iż kolejną, znaczącą grupą przyczyn trudności w godzeniu macierzyństwa z pracą zawodową może być niedostosowany do potrzeb matek model funkcjonowania przedsiębiorstw w Polsce.

Ostatnią wymienioną grupą przyczyn trudności w godzeniu ról są czynniki kulturowe. Wydaje się, że dotyczy to szczególnie rodziców najmłodszych dzieci, ponieważ opieka nad nimi jest najbardziej absorbująca. Mimo zmian w obszarze standardów kulturowych i obyczajowych w polskim społeczeństwie wciąż obserwuje się podział ról, który narzuca kobietom wykonywanie głównie obowiązków związanych z domem i wychowywaniem potomstwa. Według niektórych danych (Pawłowska-Cyprysiak, 2014) opieka nad dziećmi wciąż zajmuje kobietom więcej czasu niż mężczyznom i to trzykrotnie. Z innych badań (Węgrzynowski, 2015) wynika natomiast, że około 60% osób badanych miało okazję w pracy zetknąć się z sytuacją, w której to mężczyzna korzystał z pewnej formy urlopu z tytułu posiadania dziecka.



Rysunek 1. Częstość korzystania z różnych przywilejów dla zatrudnionych matek.

Źródło: Kotowska i in. (2007).

Różnice w zatrudnieniu ze względu na płeć

Warto się przyjrzeć zmianom w odsetku zatrudnionych kobiet i mężczyzn na przestrzeni linii życia z wyszczególnieniem okresu przedprokreacyjnego i prokreacyjnego. Na podstawie danych o liczbie kobiet przedkładających opiekowanie się dzieckiem ponad pracę w odniesieniu do mężczyzn (Pawłowska-Cyprysiak, 2014) spodziewać się można widocznych różnic w zatrudnieniu.

Najbardziej znaczące dysproporcje w zakresie zatrudnienia między kobietami a mężczyznami dostrzega się między 25. a 34. rokiem życia (Kotowska i in., 2007). Dla kobiet w tym wieku wskaźnik zatrudnienia w 2006 roku wyniósł 66%, dla mężczyzn natomiast 81%. Inne dane (Rękas, 2013) pokazują, że bezrobocie wśród kobiet utrzymywało się na poziomie 11%, a wśród mężczyzn jedynie 2%. Dodatkowo wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł około 49%, podczas gdy u mężczyzn – około 64,7%. Z przytoczonych informacji wynika, że badani mężczyźni pracują częściej niż kobiety. Przyczyna tej różnicy może tkwić w podejmowaniu w tym czasie roli matki przez badane kobiety.

Interesujące są dane (Kotowska i in., 2007) wskazujące, iż największa dysproporcja w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn pojawia się u par mających małe dzieci. Im więcej dzieci i im one są młodsze, tym mniejsza aktywność zawodowa kobiet, a większa mężczyzn. Dzieci do drugiego roku życia pozostają najczęściej, gdyż w 69% przypadkach, w domu pod opieką matek. W wieku od 3 do 6 lat niecałe 40% dzieci uczęszcza do żłobków i przedszkoli i dopiero pójście do szkoły jest okazją, żeby matki podejmowały pracę – często elastyczną lub w niepełnym wymiarze. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn zbliżają się do siebie dopiero w okresie osiągnięcia przez dzieci pełnoletności. Wydaje się to potwierdzać zauważone wcześniej przesłanki, że podejmowanie roli rodzica jest związane z poziomem zatrudnienia.

Perspektywa przyszłości

Zauważa się pozytywne tendencje niwelujące nierówności w podejmowaniu roli rodzica opiekującego się dzieckiem kosztem pracy zawodowej wśród kobiet i mężczyzn. Dotyczy to przede wszystkim młodych pokoleń polskiego społeczeństwa (osób przed 30. rokiem życia), które wykazują się rosnącą akceptacją partnerskiego modelu rodziny. Wyniki badania (Kotowska i in., 2007) analizującego poparcie i chęć zastosowania modelu opartego na łączeniu przez rodziców pracy zawodowej i obowiązków domowych dowodzą, że jest to uzależnione od wieku dziecka. Mianowicie gdy jest bardzo małe (0–3 lat) większość badanych (69% mężczyzn i 73% kobiet) preferuje pracę zawodową mężczyzny w pełnym wymiarze i częściowe lub całkowite wycofanie się kobiety z życia zawodowego. Gdy dziecko staje się jednak starsze, rośnie poparcie dla pracy zawodowej kobiety i wprowadzenia partnerskiego modelu rodziny. Ten model preferowali przede wszystkim młodzi mieszkańcy dużych miast z wyższym wykształceniem.

Nie tylko zwiększające się poparcie dla partnerskiego modelu rodziny, ale także sytuacja gospodarcza mogą pozytywnie wpływać na aktywność zawodową matek. Po pierwsze, zdecydowana większość rodzin potrzebuje podwójnych zarobków, by się utrzymać (Rękas, 2013). Powrót kobiety do pracy może znacznie polepszyć poziom funkcjonowania rodziny, szczególnie gdy rodzice mogą liczyć na wsparcie kogoś bliskiego w organizowaniu opieki nad dzieckiem. Po drugie, kobiety muszą się liczyć z tym, że

rezygnując lub znacznie odwlekając powrót do zatrudnienia, pozbawiają się swojej emerytury lub zmniejszają ją.

Ważny w podejmowaniu przez kobiety decyzji o powrocie do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka jest stosunek samych pracodawców do zatrudniania matek. W międzynarodowych badaniach Baranowskiej-Skiminy z 2011 roku wykazano, że 42% polskich firm, które wzięły w nich udział, deklaruje pozytywne podejście do zatrudnienia większej liczby matek. Poza tym szczegółowa analiza wyników zawartych w raporcie prowadzi do ogólnej konkluzji, że ci polscy pracodawcy, którzy boją się zatrudniać kobiety mające dzieci, kierują się dwoma głównymi powodami. Są to: obawa o niewielką elastyczność (38%) oraz negatywna ocena ich umiejętności (16%).

Poza tym istnieją dane wskazujące na pozytywne opinie na temat kompetencji i skuteczności matek na rynku pracy (Czarnecka, Dzwonkowska-Godula i Woszczyk, 2009). Do ich atutów zalicza się: większą odpowiedzialność za wykonywaną pracę, lepszą organizację czasu pracy, lepsze radzenie sobie ze stresem, dystans do pracy, stabilność emocjonalną, kreatywność, cierpliwość oraz empatię. Co więcej, zdecydowana większość pracodawców w Polsce docenia kobiety, które wracają do pracy z urlopów macierzyńskich. Aż 72% przebadanych firm uważa, że przedsiębiorstwa ignorujące matki pracujące w niepełnym wymiarze godzin tracą wartościowych pracowników. Dalej 56% pracodawców dostrzega u pracujących zawodowo matek takie kompetencje, o które trudno na rynku pracy. Kobiety godzące role matek i aktywność zawodową są też często doceniane ze względu na niewygórowane oczekiwania finansowe w stosunku do swoich umiejętności i wartościowego doświadczenia zawodowego.

PODSUMOWANIE

Analiza przytoczonych wyników badań pozwala przypuszczać, że macierzyństwo istotnie i wieloaspektowo oddziałuje na karierę zawodową kobiet. Najpierw praca zawodowa i związany z nią status ekonomiczny rodziny wpływa na zachowania prokreacyjne. Zauważalna jest szczególnie tendencja do odraczania decyzji o założeniu rodziny ze względu na pracę. Poza tym status zatrudnienia, poziom wykształcenia i zarobki kobiet (ale też ich partnerów) wpływają zarówno na decyzje o długości przerw w pracy spowodowanych urodzeniem dziecka, jak i szybkości powrotu do zatrud-

nienia. Kobiety lepiej wykształcone rzadziej przechodzą na długotrwałe urlopy i wcześniej powracają do pracy (Kotowska i Baranowska, 2006). Nie zawsze wiąże się to z przyczynami finansowymi. Kobiety lepiej wykształcone mają większe możliwości na rynku pracy i troszczą się również o swoje szanse na satysfakcjonujące stanowisko, rozwój zawodowy i możliwość osiągnięcia sukcesów.

Wyniki kolejnych przytoczonych badań wskazują na grupy czynników utrudniających godzenie roli matki i pracownika jednocześnie. Zalicza się do nich: większą konkurencję i wzrost znaczenia wysokiego wykształcenia na rynku pracy, popularność takiego modelu organizacji, który nie sprzyja godzeniu obu ról, niskiej dostępności do dodatkowych świadczeń, z których mogliby korzystać rodzice pracujący oraz zmienne kulturowe dotyczące podziału obowiązków w rodzinie (Kotowska i in., 2007). Takie czynniki mogą być powodem, dla którego znaczna część ankietowanych stwierdziła, że gdyby nie macierzyństwo ich szansa na osiągnięcie sukcesu zawodowego byłaby zdecydowanie większa. Ponadto większość danych potwierdza, że kobietom, które odnotowały przerwę w karierze zawodowej w związku z opieką nad dzieckiem, trudniej było powrócić na rynek pracy (Anam, 2013). Niewykluczone, że powodem takich utrudnień była wcześniej wspomniana niedostępność różnorodnych świadczeń czy dodatkowych szkoleń. Zebrane dane zdają się potwierdzać, że rozwiązania, które umożliwiają godzenie obowiązków pracującym matkom, są w Polsce mało rozpowszechnione (Kotowska i in., 2007). Poza tym w Polsce wciąż można zaobserwować taki podział ról w rodzinie, który nakłada na kobiety obowiązek troszczenia się o dom i opiekę nad potomstwem. Potwierdzać to mogą dane, według których to właśnie mężczyźni w wieku prokreacyjnym podejmują pracę częściej niż kobiety (Kotowska i in., 2007; Rękas, 2013).

Pojawienie się dziecka wprowadza zatem wiele zmian w życiu zawodowym kobiet. Okoliczność ta wymaga od nich przewartościowania priorytetów i ułożenia nowego harmonogramu dnia. Nie pozostaje to bez wpływu na dyspozycyjność i wydajność w pracy. Zdecydowana większość z nich (około 82%) powraca jednak do pracy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, umiejętnie godząc macierzyństwo z pracą zawodową.

BIBLIOGRAFIA

- Anam, R. (2013). *Młode matki: ciężki powrót do pracy*. Pobrane z: <http://www.egospodarka.pl/53161,Mlode-matki-ciezki-powrot-do-pracy,1,39,1.html>.
- Baranowska-Skimina, A. (2011). *Spadające szanse pracujących matek – wyniki raportu*. Pobrane z: <http://www.egospodarka.pl/61266,Spadaja-szanse-pracujacych-matek,1,39,1.html>.
- Czarnecka, J., Dzwonkowska-Godula, K., Woszczyk, P. (2009). *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*. Łódź: HRP.
- Kotowska, I., Baranowska, A. (2006). *Praca a obowiązki rodzinne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kotowska, I., Słotwińska-Rosłanowska, E., Styrc, M., Zadrozna, A. (2007). *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*. Warszawa: GUS.
- Kotowska, I., Sztanderska, U., Wóycicka, I. (2007). *Między domem a pracą. Rekomendacje*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Pawłowska-Cyprysiak, K. (2014). Młode matki na rynku pracy. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 11, 10–14.
- Rękas, M. (2013). Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 161, 122–131.
- Węgrzynowski, M. (2015). *Postawy Polaków wobec rynku pracy. Matki w pracy*. Warszawa: Millward Brown.

ANNA NIEWIADOMSKA

Uniwersytet Zielonogórski

EFEKTYWNOŚĆ POLITYKI AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ STARSZYCH WIEKIEM ZASOBÓW PRACY W POLSCE

Kwestia podnoszenia aktywności zawodowej osób znajdujących się w starszych grupach wieku produkcyjnego została uznana za jeden z priorytetów polityki rynku pracy w Polsce. U podstaw działań ukierunkowanych na zwiększenie partycypacji osób starszych w rynku pracy znalazły się zarówno niskie wskaźniki zatrudnienia w tej grupie, jak i perspektywa zmniejszania się i starzenia zasobów pracy. Dodatkowo potrzeba uznania tego zadania za priorytetowe wynika z podjęcia decyzji o stopniowym podnoszeniu wieku emerytalnego, co oznacza konieczność dłuższej pracy.

Zarysowane powyżej przesłanki w praktyce doprowadziły do ustanowienia ram prawnych w zakresie przepisów antidyskryminacyjnych, emerytalnych oraz aktywizacyjnych, a osoby w starszym wieku produkcyjnym zaklasyfikowano do grupy znajdującej się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W konsekwencji bezrobotni powyżej 50. roku życia zyskali prawo do korzystania z dodatkowych form aktywizacji zawodowej. W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie o skuteczność stosowania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy, skierowanych na poprawę pozycji osób starszych na rynku pracy. Ograniczono przy tym analizę do polityki rynku pracy ukierunkowanej na aktywizację zawodową bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Przyjęto tezę, że realizacja wspomnianej polityki nie stwarza starszym bezrobotnym szans na stabilne zatrudnienie. Na podstawie dostępnych danych statystycznych przybliżono zmiany głównych

wskaźników obrazujących zmiany aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej. W celu weryfikacji wspomnianej tezy wykorzystano między innymi wyniki kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli (2013) w wybranych urządach pracy.

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB W STARSZYCH GRUPACH WIEKU PRODUKCYJNEGO

Zanim zostanie przeprowadzona analiza danych obrazujących aktywność zawodową osób starszych, należy podkreślić, że w niniejszym opracowaniu pojęcie osoba starsza będzie odnosiło się do osób w wieku 50 lat i więcej. Sytuacja tej grupy wiekowej na rynku pracy stała się przedmiotem szczególnej troski z kilku względów. Po pierwsze, zmniejsza się liczba osób młodych wchodzących na rynek pracy, co oznacza uszczuplenie potencjalnych zasobów pracy. Po drugie, wskaźniki aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku produkcyjnego są w Polsce na stosunkowo niskim poziomie. Po trzecie, podjęcie decyzji o stopniowym podnoszeniu wieku emerytalnego oznacza wydłużenie okresu pracy zawodowej, co rodzi potrzebę stworzenia odpowiednich warunków zachęcających do dłuższego pozostawania na rynku pracy (Błędowski, 2013). Analizując dane obrazujące aktywność zawodową starszych Polaków z ostatnich kilku lat, można zauważyć zarówno pozytywne tendencje, jak i niepokojące sygnały skłaniające do bliższego przyjrzenia się aktywnej polityce rynku pracy. W tabeli 1 przedstawiono podstawowe dane charakteryzujące sytuację osób ze starszych grup wieku produkcyjnego na rynku pracy w Polsce.

Ostatnie lata przyniosły pozytywny trend, przejawiający się w stopniowym wzroście zaangażowania zawodowego również starszych Polaków. Bliższa analiza wskaźników obrazujących kształtowanie się aktywności zawodowej ogółem, zatrudnienia i bezrobocia potwierdza silną ich korelację z wiekiem. Wskaźniki te przyjmują najkorzystniejsze wartości dla osób w wieku 35–44 lata, a ich najniższy poziom dotyczy osób młodych oraz osób w wieku przedemerytalnym. Analiza danych zawartych w tabeli 1 pozwala na wskazanie kilku istotnych obserwacji. Po pierwsze, w IV kwartale 2014 roku wśród ludności w wieku 50 lat i więcej aktywnymi zawodowo było 4699 tys. osób, czyli o 572 tys. osób więcej niż w roku 2009 (wzrost o 1,5%). Po drugie współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wyniósł w ostatnim kwartale 2014 roku 34,3%, co oznacza jego wzrost

o 2,5% w porównaniu z rokiem 2009. Mimo tych pozytywnych tendencji nadal aktywna pozostawała zaledwie co trzecia osoba w omawianej grupie. Z przedziału wiekowego 50–64 lata aktywna zawodowo jest co druga osoba (współczynnik aktywności zawodowej na poziomie 56% w IV kwartale 2014 roku). Mniej optymistycznie przedstawiają się statystyki rynku pracy dotyczące grupy osób powyżej 60. roku życia. Wskutek wydłużenia wieku emerytalnego praca sześćdziesięciolatków staje się zjawiskiem nieuniknionym. W chwili obecnej jednak osoby powyżej 60. roku życia (w przypadku kobiet) czy 65. roku życia (w przypadku mężczyzn) stanowią niewielki odsetek aktywnych zawodowo w swojej kategorii wiekowej.

Tabela 1

Osoby starsze na rynku pracy w latach 2009–2014

BAEL IV kwartał	Aktywni zawodowo (tys.)		Bierni zawodowo (tys.)		Współczynnik aktywności zawodowej (%) ^a		Pracujący (tys.)	
	50 lat i więcej	50–64 lata	50 lat i więcej	50–64 lata	50 lat i więcej	50–64 lata	50 lat i więcej	50–64 lata
2009	4127	3898	8836	3932	31,8	49,8	3870	3643
2010	4369	4122	8801	3890	33,2	51,4	4051	3807
2011	4498	4232	8838	3833	33,7	52,5	4181	3918
2012	4573	4318	8830	3680	34,1	54,0	4249	3996
2013	4629	4376	8900	3569	34,2	55,1	4308	4060
2014	4699	4439	8950	3425	34,3	56,4	4419	4165
BAEL IV kwartał	Wskaźnik zatrudnienia (%) ^b		Bezrobotni (tys.)		Stopa bezrobocia (%) ^c			
	50 lat i więcej	50–64 lata	50 lat i więcej	50–64 lata	50 lat i więcej	50–64 lata		
2009	29,9	46,5	254	254	6,2	6,5		
2010	30,8	47,5	315	315	7,2	7,6		
2011	31,3	48,6	314	314	7,0	7,4		
2012	31,7	50,0	323	323	7,1	7,5		
2013	31,8	51,1	316	316	6,8	7,2		
2014	32,4	53,0	278	272	5,9	6,1		

^a procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności, ^b procentowy udział pracujących określonej kategorii w ogólnej liczbie ludności, ^c procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo.

Źródło: opracowanie na podstawie raportów MIPiPS (2012; 2013).

Według danych GUS z IV kwartału 2014 roku aktywnymi zawodowo było 7,6% mężczyzn w wieku 65. roku życia oraz jedynie 2,5% kobiet. Bliższa analiza zmian wspomnianego współczynnika w starszych grupach wieku produkcyjnego wskazuje dodatkowo na pewną prawidłowość, przejawiającą się w spadku jego wartości wśród osób będących w wieku przedemerytalnym (tabela 2). Z tym że problem wczesnej dezaktywizacji zawodowej dotyczy w większym stopniu kobiet aniżeli mężczyzn. Otóż w prezentowanym okresie odnotowuje się znaczny spadek aktywności zawodowej kobiet w grupie wiekowej 55–59 lat, odpowiednio z 71,2% do 36,3% w 2010 roku, z 72% do 42,2% w 2011 roku oraz z 73,2% do 46,6% w 2012 roku oraz z 75,9% do 53,8% w 2014 roku. W przypadku mężczyzn wyraźnie zmniejszyło się zaangażowanie zawodowe w grupie wiekowej 60–64 lata.

Tabela 2

Współczynniki aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku produkcyjnego w latach 2010–2012, 2014 (%)

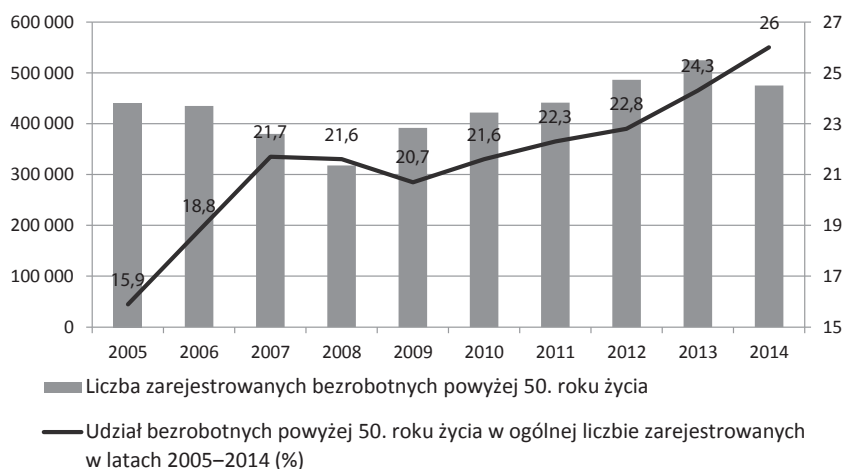
	2010			2011			2012			2014		
	O ^a	M	K	O	M	K	O	M	K	O	M	K
50–54	75,2	79,5	71,2	75,8	79,5	72,0	77,0	81,0	73,2	78,6	81,5	75,9
55–59	49,8	64,6	36,6	54,0	66,9	42,2	57,1	68,4	46,6	62,4	71,6	53,8
60–64	20,1	28,4	13,0	22,5	32,7	13,8	24,1	35,7	14,2	29,8	43,7	17,7
65+	4,8	7,8	3,0	4,9	7,8	3,0	4,8	7,7	3,0	4,5	7,6	2,5

^a O – ogółem, M – mężczyźni, K – kobiety.

Źródło: opracowanie na podstawie GUS (2014).

Wspomniane prawidłowości łączą się po części z realizowaną do niedawna polityką „wypychania” starszych pokoleń na emeryturę. Ma to swoje historyczne uwarunkowania związane z początkami transformacji, kiedy to w sytuacji wysokiego bezrobocia wcześniejsze emerytury miały być sposobem na poprawę sytuacji na rynku pracy (Kryńska, 2010). Wraz ze stopniowym wycofywaniem się państwa z kosztownych przywilejów emerytalnych można zauważyć w liczbach bezwzględnych wzrost pracujących. Od 2009 do 2014 roku populacja pracujących w wieku 50–64 lat zwiększyła

się o 522 tys. osób, a wskaźnik zatrudnienia podniósł się o 6,5%. Dla sytuacji osób starszych na rynku pracy oraz tematyki poruszanej w niniejszym opracowaniu istotne są dane dotyczące skali bezrobocia w tej grupie wiekowej. W końcu 2014 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 474,9 tys. osób powyżej 50. roku życia, czyli o 49,6 tys. osób (a więc o 9,2%) mniej niż rok wcześniej. Spadek liczby bezrobotnych w tej grupie był jednak słabszy niż ogólny spadek bezrobocia (9,2% wobec 15,4%). Przełożyło się to na wzrost udziału omawianej grupy w liczbie zarejestrowanych (rysunek 1).



Rysunek 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50. roku życia i ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych w latach 2005–2014 (stan z końca okresu sprawozdawczego).

Źródło: MPiPS (2015).

Przejawem relatywnie gorszej sytuacji starszych wiekiem bezrobotnych w stosunku do pozostałych bezrobotnych jest czas pozostawania bez pracy. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (2012; 2013; 2014a; 2015) z ostatnich lat wynika, że wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia dominują osoby poszukujące pracy powyżej 24 miesięcy. Sytuacja ta dotyczyła również odpowiednio lat: 2011 roku – 104 tys. osób (a więc 23,6%), 2012 roku – 125,1 tys. osób (25,7%), 2013 roku – 140,7 tys. osób (zatem 26,8%) oraz w 2014 roku – 148,6 tys. osób, czyli 31,3%.

EFEKTYWNOŚĆ WYBRANYCH FORM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH STARSZYCH WIEKIEM

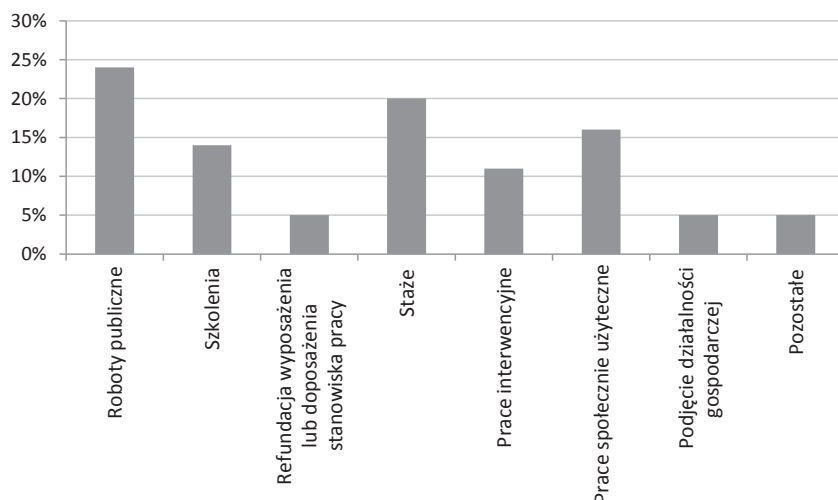
Zadania publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy określa Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r. Nr 69, poz. 674 ze zm.). Zgodnie z art. 49 tej ustawy bezrobotni powyżej 50. roku życia zostali zaliczeni do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Jedną z pozytywnych konsekwencji takiego zapisu jest zobowiązanie powiatowych urzędów pracy do przygotowania dla osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia indywidualnego planu działania w okresie 180 dni od dnia zarejestrowania. W ramach tego planu osoby poszukujące pracy mogą liczyć na propozycję zatrudnienia/innej pracy, jak również na różne formy aktywizacji na przykład szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, zatrudnienie subsydiowane – prace interwencyjne, roboty publiczne.

Zgodnie z założeniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej efektywność aktywnych programów rynku pracy może być oceniana między innymi przez pryzmat tak zwanej efektywności zatrudnieniowej, obliczanej jako stosunek liczby osób, które w danym roku sprawozdawczym w trakcie uczestnictwa w danej formie aktywizacji lub do 3 miesięcy po jej ukończeniu podjęły pracę, do liczby osób, które w tym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji (MPiPS, 2014a; MPiPS, 2014b).

Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła w 2013 roku kontrolę działań publicznych służb zatrudnienia w zakresie aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia. Dane zebrane w badanych urzędach pracy z lat 2010–2012 pozwoliły na diagnozę skali wsparcia skierowanego do tej kategorii wiekowej bezrobotnych oraz ocenę jej skuteczności (NIK, 2013). W badanym okresie największym zainteresowaniem wśród bezrobotnych cieszyły się roboty publiczne, staże, prace społecznie użyteczne. Strukturę instrumentów, z których skorzystali bezrobotni powyżej 50. roku życia, przedstawiono na rysunku 2.

W ocenie MPiPS uczestnictwo w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu charakteryzowało się bardzo wysoką efektywnością, a tym samym dużą skutecznością wykorzystania na ten cel środków Funduszu Pracy. Efektywność zatrudnieniowa wyniosła odpowiednio w roku: 2010 – 54,2%, 2011 – 55,7% i w 2012 – 60,9%. Najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzowała się aktywizacja w formie przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz refundacja pracodawcom kosztów doposa-

żenia stanowisk pracy; najniższą odnotowano w najbardziej popularnych formach, a więc szkoleniach i pracach społecznie użytecznych. Należy jednakże podkreślić, iż metodologia przyjęta przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prowadzi w ocenie Najwyższej Izby Kontroli do uzyskania nieprawidłowego obrazu uzyskiwanych rezultatów, gdyż elementem decydującym o uznaniu działań za efektywne jest podjęcie przez osobę bezrobotną, po skorzystaniu z określonej formy aktywizacji, zatrudnienia do 3 miesięcy, a nie długość okresu zatrudnienia i jego formy (Misiąg, 2013).



Rysunek 2. Struktura form aktywizacji z uwzględnieniem odsetka beneficjentów objętych nimi w skontrolowanych urzędach pracy w latach 2010–2012.

Źródło: dane NIK (2013) zagregowane na podstawie ustaleń dokonanych w powiatowych urzędach pracy.

Tymczasem NIK (2013) dokonał oceny skuteczności form aktywizacji bezrobotnych mierzonej uzyskaniem trwałego zatrudnienia. Patrząc z tej perspektywy na efektywność aktywnej polityki rynku pracy, można zauważyć, że oceny NIK (2013) są odmienne od opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Analiza zebranych danych skłania do wniosku, że starsi bezrobotni nie otrzymują skutecznej pomocy w uzyskaniu trwałego zatrudnienia (tabela 3).

Bezrobotni po skorzystaniu z oferowanych form aktywizacji – w zdecydowanej większości wypadków – jeżeli podejmowali zatrudnienie, to na czas określony, zazwyczaj od jednego dnia do kilku miesięcy, po czym ponownie rejestrowali się w urzędach pracy.

Tabela 3

Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy skierowane do bezrobotnych 50+ w skontrolowanych urzędach pracy w latach 2010–2012

Instrument	Wydatki (mln PLN)	Osoby, które znalazły zatrudnienie po uzyskaniu wsparcia	Trwałość zatrudnienia
Staże	27	45%	5% umowa na czas nieokreślony, 95% umowa krótkoterminowa
Szkolenia	6,7	57%	2% umowa na czas nieokreślony, 60% umowa czas określony, 38% uzyskało środki na działalność gospodarczą
Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej	22,2	45% firm funkcjonowało w 2010–2011, 90% nie osiągało założonych dochodów i zysków	55% firm zbankrutowało
Refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia miejsca pracy	21,4	24 miesięczny obligatoryjny okres zatrudnienia	40% kontynuowało pracę, 60% nie kontynuowało pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu NIK (2013).

Pojawia się pytanie, jakie są przyczyny niskiej skuteczności stosowanych narzędzi. Odpowiedź na to pytanie jest złożona, podobnie jak uwarunkowania aktywności zawodowej osób starszych. Jednakże Najwyższa Izba Kontroli (2013) zwróciła uwagę na kilka uwarunkowań, które obniżają skuteczność realizowanej polityki aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+. W szczególności podkreślono, że:

1. zdecydowana większość ofert pracy niesubsydiowanej, zgłoszonych do objętych kontrolą urzędów pracy, dotyczyła zatrudnienia za minimalne wynagrodzenie i na podstawie krótkookresowych umów lub powiązanego z koniecznością założenia własnej firmy,
2. brak jest rzeczywistego zainteresowania podjęciem pracy przez bezrobotnych – według szacunków dyrektorów powiatowych urzędów pracy dotyczyło to prawie 50% bezrobotnych. Rejestracja oraz uzyskanie statusu osoby bezrobotnej były jedynie potrzebne do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej, zwolnień z opłat oraz ubezpieczenia zdrowotnego,
3. osoby z grupy 50+ mają niskie kwalifikacje – poza dużym odsetkiem długotrwale bezrobotnych grupę tę charakteryzuje relatywnie niski poziom wykształcenia, a także krótki, mimo osiągniętego wieku, staż pracy lub jego brak.

PODSUMOWANIE

Przemiany demograficzne zachodzące w Polsce mają swoje odzwierciedlenie w zmianie struktury wieku zasobów pracy. Wzrost udziału osób zaliczanych do starszych grup wieku produkcyjnego rodzi potrzebę podniesienia skuteczności działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową tej części zasobów pracy. Z analizy wskaźników obrazujących zmiany aktywności zawodowej tej grupy wynika, że rośnie poziom zaangażowania zawodowego osób starszych. Jednocześnie jednak nasila się problem bezrobocia długotrwałego wśród pięćdziesięciolatków. Dane z ostatnich kilku lat wskazują na niepokojącą tendencję w postaci zwiększającego się udziału osób starszych wśród bezrobotnych ogółem. Realizowana polityka aktywizacji zawodowej skierowana do bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej nie przynosi zamierzonych rezultatów, w postaci znalezienia stałego zatrudnienia. Kontrola NIK (2013) przeprowadzona w wybranych powiatowych urzędach pracy wykazała, że mimo wysokich wskaźników efektywności wykazywanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia uczestniczący w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu nie mają większych szans na uzyskanie trwałego zatrudnienia. Bezrobotni w zdecydowanej większości wypadków podejmowali zatrudnienie na czas określony, po czym ponownie rejestrowali się w urzędach pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Błądowski, P. (2013). Aktywność zawodowa osób w starszym wieku. W: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych* (s. 52–63). Warszawa: Instytut Spraw Obywatelskich.
- Główny Urząd Statystyczny (2014). *Kwartalna informacja o rynku pracy w IV kwartale 2014 r.* Pobrane z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-iv-kwartale-2014-r-12,19.html>.
- Kryńska, E. (2010). Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze. *Biuletyn Rządowej Rady Ludnościowej*, 55, 29–37.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2012). *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w roku 2011.* Pobrane z: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokucyanarynkupracy/rok-2011/.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2013). *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w roku 2012.* Pobrane z: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokucyanarynkupracy/rok-2012/.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014a). *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w roku 2013.* Pobrane z: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokucyanarynkupracy/rok-2013/.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014b). *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku.* Pobrane z: www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/7884/2/1/Efektywnosc_2013.pdf.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2015). *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w roku 2014.* Pobrane z: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokucyanarynkupracy/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-rynku-pracy-w-2013-roku/.
- Misiąg W. (2013). *Wystąpienie pokontrolne.* Warszawa: Najwyższa Izba Kontroli.
- Najwyższa Izba Kontroli (2013). *Aktywizacja zawodowa i łagodzenia skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia.* Pobrane z: www.nik.gov.pl/plik/id,5809,vp,7513.pdf.

NATALIA KASTELIK
AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA

Uniwersytet Śląski

CO SKŁANIA OSOBY ZAJMUJĄCE SIĘ HANDLEM DO NIEUCZCIWOŚCI W IMIĘ DOBRA ORGANIZACJI? WYBRANE UWARUNKOWANIA NIEETYCZNYCH ZACHOWAŃ PROORGANIZACYJNYCH

Nieetyczne postępowanie pracownika jest coraz częściej przedmiotem badań psychologów. Skutkiem takiego zachowania w miejscu pracy są bowiem wymierne koszty ponoszone przez organizację ze względu na niedostosowanie się pracowników do obowiązujących norm i przepisów. Moralne zachowania są korzystne dla jak największej liczby pracowników (Bugdol, 2007). Odzwierciedlają one podstawowe prawa i wartości, a także przejawiają się w sprawiedliwym traktowaniu osób zatrudnionych. Zachowania etyczne mają duże znaczenie dla jakości produkowanych dóbr, usług oraz wpływają pozytywnie na jakość życia pracowników. Zdaniem Bugdola (2007) oddziałują one na ich motywację, zaangażowanie i powinny być składnikiem kultury organizacyjnej.

Zachowania niemoralne, nieetyczne, których źródła lokuje się zarówno w czynnikach indywidualnych (Chudzicka-Czupała, 2013), jak i sytuacyjnych, zawierają element oszustwa, kłamstwa, najczęściej dokonywanego z pełną świadomością i premedytacją. Według Bugdola (2007) stanowią one próbę dezintegracji firmy, godzącą we wzorce kulturowo-społeczne w organizacji i niszczącą instytucję. Wiele przykładów wskazuje jednak, że pracownik nie zawsze uświadamia sobie, że kłamstwo czy oszukanie klienta

docelowo może szkodzić firmie. Dotyczy to właśnie proorganizacyjnych zachowań nieetycznych.

Wśród uwarunkowań zewnętrznych, oddziałujących na tendencję do podejmowania zachowań nieetycznych przez pracowników, znaczące wydają się przede wszystkim kultura organizacji oraz klimat organizacyjny. Etyczne wartości cenione w konkretnej organizacji stanowią składową zarówno tych indywidualnych, uznawanych przez pracownika, jak i formalnych oraz nieformalnych norm etycznego postępowania, obowiązujących w firmie (Chudzicka-Czupała, 2013). Efektywność kodeksów etycznych wiąże się z tym, czy organizacja istotnie działa w zgodzie z propagowanymi wartościami oraz czy osoby zatrudnione współuczestniczyły w jego tworzeniu (Bugdol, 2007). Obecność kilku wpływowych, posiadających władzę nad pozostałymi osobami, które same dopuszczają się niemoralności, często warunkuje nieetyczne działania w całej firmie (Treviño i Youngblood, 1990).

Niemniej znacząca wydaje się również rola wykonywanego przez człowieka zawodu, zmuszającego do określonych zachowań (Chudzicka-Czupała, 2013). Singhapakdi i Vittel (1992) wykazali, że handlowcy przejawiają większą skłonność do podążania za osobistymi interesami niż inni pracownicy. Niewykluczone, że podłożem tego typu działania są nastawienie na zysk i chęć zbycia towaru za wszelką cenę, często w wyniku presji ze strony zwierzchników, a także charakterystyczna dla przedstawicieli tego zawodu sposobność do bezpośredniego kontaktu z klientem. Badania Wasieleskiego i Webera (2009) również dowodzą, że zawód czy pełniona w organizacji funkcja warunkują sposób percepcji aspektów etycznych sytuacji. Okazało się, że najmniejsze skłonności do ujawniania dostrzeganego kłamstwa i wskazywania naruszenia norm charakteryzowały przedstawicieli marketingu.

W tym artykule skoncentrowano się na specyficznej i rzadko badanej formie nieetycznego zachowania – na proorganizacyjnych zachowaniach nieetycznych. Zachowania takie to działania, które mają przynosić korzyści czy pomagać własnej firmie. Jednocześnie naruszają podstawowe wartości społeczne, obyczaje, prawa lub normy właściwego postępowania (Umphress i Bingham, 2011). Nie mieszczą się one w formalnych wymaganiach stanowiska pracy, ale wynikają z osobistych intencji pracownika. Dąży on do tego, aby pomóc firmie i pośrednio umocnić w niej swoją pozycję lub uzyskać inne nagrody organizacyjne. W jednym z badań przeprowadzonych na próbie blisko 2000 sekretarek i asystentów w USA oraz w Kanadzie odkryto, że 10% badanych niszczyło lub usuwało szkodliwe dla firmy informacje, 6,5% osób tworzyło dokumenty wprowadzające w błąd lub zawierające fałszywe

informacje, a 5,1% – fałszowało rachunki (Kleiman, 1996; za: Umphress i Bingham, 2011).

Umphress, Mitchell i Bingham (2010) przekonują, że istnieje istotna zależność między identyfikacją z organizacją a podejmowaniem proorganizacyjnych zachowań nieetycznych. Aby zaistniało tego typu zachowanie, identyfikacja musi być połączona z przekonaniem o konieczności odwzajemniania się organizacji. Potrzeba odwzajemnienia się może być też podstawą przywiązania normatywnego (Bańka, Wołowska i Bazińska, 2002) i identyfikacji z firmą (Grabowski, Chrupała-Pniak, Chudzicka-Czupała i Paruzel-Czachura w druku).

Badania przeprowadzone przez Grabowskiego, Chrupałę-Pniak, Chudzicką-Czupałę i Paruzel-Czachurę (w druku) wskazują, że gotowość do podejmowania tego typu aktów zachowania koreluje pozytywnie z przywiązaniem organizacyjnym (zwłaszcza normatywnym) i ze składową etyki pracy – z przekonaniem, że ciężka praca prowadzi do sukcesu. Odkryto natomiast negatywne związki tych zachowań z przeświadczeniem, że powinno się postępować uczciwie i moralnie. Wspomniani autorzy proponują następującą charakterystykę osoby przejawiającej skłonność do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych: jest to człowiek przykładający dużą wagę do sukcesu, ceniący czas wolny oraz natychmiastową gratyfikację, jednocześnie przywiązany do organizacji i czujący wobec niej wdzięczność.

Przyjęcie postawy oportunistycznej, ukierunkowanej na konkretny obiekt – na organizację – oraz wiążącej się z negatywnymi emocjami aroganckim, krytycznym zachowaniem się wobec własnej firmy stanowi jedno z wielu przejawów cynizmu organizacyjnego (Dean, Branders i Dharwadkar, 1998; za: Łaciak, 2010; Robak, 2010). Z kolei chęć bycia członkiem organizacji i jednoczesna akceptacja jej wartości oraz celów jest podstawą przywiązania do organizacji (Chirkowska-Smolak, 2012). Zgodnie z powyższym można przyjąć, że cynizm organizacyjny i przywiązanie do organizacji wiążą się z dwoma odmiennymi biegunami zachowań etycznych w miejscu pracy.

Następstwem cynizmu organizacyjnego jest dopuszczanie się zachowań nieetycznych. Ludzie, oceniając własne postępowanie, porównują się z innymi. Dlatego przekonanie o tym, że współpracownicy zachowują się niemoralnie, często towarzyszące cynizmowi, może być predyktorem nieetycznych działań konkretnej jednostki (Nair i Kamalanabhan, 2010). Zakładając możliwe związki między przywiązaniem do organizacji i dopuszczaniem się zachowań nieetycznych, można oprzeć się na zauważonych w badaniach zależnościach między brakiem zadowolenia z pracy i tym

samym zaangażowania w nią a nieetycznym postępowaniem pracownika (Chudzicka-Czupała, 2013). Podobną kwestię rozważają Spik i Klinec-wicz (2008), odwołujący się do badań Wahna (1993) wśród pracowników działów zarządzania dowodzących, że osoby charakteryzujące się silnym zaangażowaniem trwałości przejawiały większą skłonność do zachowań nieetycznych, służących ochronie i rozwojowi własnej kariery. W badaniach zaobserwowano również, że zaangażowanie trwałości współwystępuje z zachowaniami, które sprzyjają ochronie organizacji. Osoby, które mają wyższy poziom zaangażowania organizacyjnego, zasadniczo silniej identyfikują się z miejscem pracy i jednocześnie unikają działań mogących przynieść jej szkodę. Jak wykazali Matherne i Litchfield (2012), afektywne przywiązanie do organizacji jest związane pozytywnie z podejmowaniem proorganizacyjnych zachowań nieetycznych i z niższym poziomem tożsamości moralnej.

Konflikt praca–dom występuje wówczas, gdy wymagania wiążące się z rolami zawodowymi przenoszą się na aktywność człowieka w domu i zaburzają ją lub uniemożliwiają (Baka, 2011, 2012). Konflikt ten najczęściej odnosi się do wymiaru czasu, wiąże się z napięciem i z wyczerpaniem oraz przejawia się w aspekcie behawioralnym (Lachowska, 2012; Popiołek i Wojtyna, 2011). Pracownik dążący do sprostania wszystkim wymaganiom roli zawodowej, godzący się tym samym na zaniedbywanie aktywności rodzinnych i domowych może też częściej podejmować nieetyczne zachowania na rzecz instytucji, w której pracuje.

CEL BADAŃ I HIPOTEZY

Celem naszych badań było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy przejawianie skłonności do proorganizacyjnych zachowań nieetycznych przez osoby zajmujące się handlem może być uwarunkowane poziomem cynizmu organizacyjnego, przywiązania do organizacji oraz poziomem konfliktu praca–dom.

Badania miały na celu weryfikację następujących hipotez badawczych. Predyktorami występowania proorganizacyjnych zachowań nieetycznych są:

- H1. cynizm organizacyjny,
- H2a. przywiązanie afektywne,
- H2b. przywiązanie trwałości,
- H2c. przywiązanie normatywne,
- H3. doświadczanie konfliktu praca–dom.

Osoby badane

Próbie badawczą stanowiły 100 osób (59 kobiet i 41 mężczyzn) zajmujących się zawodowo działalnością handlową. Przeciętny wiek osób badanych wynosił 37,6 lat (od 22 do 69 lat; $SD = 10,19$). Najwięcej osób badanych miało wykształcenie wyższe (57 osób), 39 osób legitymowało się wykształceniem średnim, a 4 osoby – zawodowym.

Większość badanych pochodziła z województwa śląskiego, pozostali z województw mazowieckiego, dolnośląskiego, świętokrzyskiego i kujawsko-pomorskiego. Badania zostały przeprowadzone w 2014 roku.

Zastosowane narzędzia

W pracy posłużono się następującymi narzędziami badawczymi:

- *Skala proorganizacyjnych zachowań nieetycznych* (Umphress, Mitchell i Bingham (2010). Rzetelność skali (α Cronbacha) wynosi 0,89.
- *Skala cynizmu organizacyjnego*. Autorami narzędzia są Eaton i Struthers (2002), polską wersję opracowali Chudzicka-Czupała, Chrupała-Pniak i Grabowski (2014). Rzetelność skali (α Cronbacha) wynosi 0,71.
- *Skala konfliktu praca–dom i dom–praca* (Grzywacz, Frone, Brewer i Kovner, 2006). W tym badaniu uwzględniono tylko jedną z dwu skal – *Skalę konfliktu praca–dom*. Rzetelność skali (α Cronbacha) wynosi 0,90.
- *Skala przywiązania do organizacji* Allen i Meyer w polskiej adaptacji (Bańka, Wołowska i Bazińska, 2002). Metoda mierzy trzy komponenty przywiązania: afektywny, trwałości i normatywny. Dla *Skali przywiązania afektywnego* α Cronbacha wynosi 0,85, dla przywiązania trwałości – 0,79, a dla przywiązania normatywnego – 0,73.

WYNIKI

Rezultaty analizy regresji, pokazane w tabeli 1, pozwalają uznać model za istotny statystycznie. Zmienne włączone do modelu wyjaśniają jednak zaledwie 11,3% wariancji zmiennej skłonność do proorganizacyjnych zachowań nieetycznych.

Tabela 1

Sklonność do nieetycznych zachowań proorganizacyjnych a wybrane cechy związane ze stosunkiem człowieka do organizacji – wyniki analizy regresji

Zmienne niezależne włączone do modelu	Statystyki modelu: Skorygowane $R^2 = 0,113$; $F = 5,23^*$				
	b	Bł. std. z b	β	Bł. std. z β	t
Przywiązanie afektywne	0,62	0,18	0,54	0,16	3,45**
Cynizm organizacyjny	0,36	0,12	0,28	0,09	2,93**

Adnotacja. Metoda analizy – regresja wieloraka krokowa, w tabeli zawarto jedynie zależności istotne statystycznie.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki analizy regresji, ukazane w tabeli 1, pozwalają na przyjęcie hipotez 1 i 2a. Istotnymi predyktorami zmiennej zależnej okazały się przywiązanie afektywne oraz cynizm organizacyjny. Pozostałe zmienne (przywiązanie trwałości, normatywne i doświadczanie konfliktu praca–dom) nie zostały włączone do modelu i nie są istotnymi predyktorami proorganizacyjnych zachowań nieetycznych. Należy zatem odrzucić hipotezy 2b, 2c i 3.

Jednocześnie analiza korelacji między poszczególnymi zmiennymi wykazała silną negatywną zależność między przywiązaniem organizacyjnym a cynizmem, szczególnie dotyczy to przywiązania afektywnego ($r = -0,64$; $p < 0,05$).

DYSKUSJA

Predyktorami zmiennej proorganizacyjnej zachowania nieetyczne okazały się cynizm organizacyjny oraz przywiązanie afektywne. Wynik ten potwierdza wcześniejsze rezultaty badań (Matherne i Litchfield, 2012) na temat związku między przywiązaniem do organizacji a tendencją do proorganizacyjnych zachowań nieetycznych. Wskazują one, że identyfikacja z firmą koreluje pozytywnie z gotowością do podejmowania tego typu aktów zachowania. Istotna statystycznie zależność między cynizmem organiza-

cyjnym a skłonnością do proorganizacyjnych zachowań nieetycznych jak dotąd nie znalazła swojego potwierdzenia w teorii. Najwyraźniej jednak obie badane zmienne mogą być uznane za potencjalne predyktory tego rodzaju zachowań nieetycznych.

Pozytywny związek między cynizmem i proorganizacyjnymi zachowaniami nieetycznymi może być uznany za dyskusyjny. Cynizm organizacyjny jest bowiem postawą wiążącą się ze spadkiem zaufania do kierownictwa firmy, a także z frustracją i rozczarowaniem własnym miejscem pracy. Im większy cynizm, tym mniejsza liczba i częstotliwość zachowań promocyjnych wobec pracodawcy. Dlatego wydaje się, że osoba mająca pogardliwy, krytyczny i negatywny stosunek do własnej firmy nie będzie dla niej ryzykować w żaden sposób. Rezultaty uzyskane w tym badaniu wskazują jednak na inne skłonności cyników. Nair i Kamalanabhan (2010) twierdzą, że dopuszczenie się nieetycznych zachowań, niekoniecznie służących organizacji, może być negatywnym następstwem cynizmu organizacyjnego, gdyż ludzie, budując uzasadnienie dla własnego postępowania, porównują się z innymi i wzorują się na negatywnych postawach innych. Argumentem usprawiedliwiającym własne nieetyczne postępowanie może być zatem przekonanie o skłonności do niemoralnych zachowań współpracowników, związane z cynizmem. Wyniki wskazujące na pozytywny związek cynizmu z nieetycznym zachowaniem proorganizacyjnym, uzyskane w tym badaniu wymagałyby podjęcia dalszych badań i empirycznego potwierdzenia na większej próbie.

Rezultaty naszego badania dowodzą, że inne rodzaje przywiązania – przywiązanie trwałości, normatywne oraz doświadczanie konfliktu praca–dom, nie są związane z nieetycznym zachowaniem proorganizacyjnym. Przywiązanie normatywne związane z poczuciem lojalności czy zobowiązania wobec własnej firmy oraz przywiązanie trwałości oparte na konieczności pracy dla tej organizacji, a także odczuwanie dominacji zadań związanych z pracą nad zadaniami w życiu prywatnym nie prowadzą najpewniej do ryzyka podjęcia zachowań nieetycznych dla własnej organizacji. Bardziej istotnymi czynnikami, skutkującymi wzrostem skłonności do takich zachowań, wydają się komponenty emocjonalne.

Wyniki badań, zaprezentowane w tym artykule, wskazują na istnienie ujemnej korelacji cynizmu ze wszystkimi rodzajami przywiązania do organizacji, a szczególnie z przywiązaniem afektywnym. Podobnie badania Macko i Łaciaka (2012) ujawniły, że wraz ze wzrostem cynizmu pracownicy redukują własną inicjatywę, jednocześnie demonstrując wycofanie poprzez

zachowania bierno-agresywne. Rodzą się jednak pytania na temat roli obydwu zmiennych jako czynników związanych z podejmowaniem zachowań nieetycznych. Czy można przypuszczać, że osoby doświadczające cynizmu, jawnie manifestujące brak przywiązania afektywnego, to ludzie, którym paradoksalnie może zależeć albo kiedyś zależało na losie ich macierzystej organizacji, a cynizm, wynikający z ich bezradności i manifestujący się sarkazmem, wycofaniem i postawą niechęci, może być przejawem wcześniejszej dbałości o jej interesy? Może cynizm jest skutkiem bezradności pracowników zaangażowanych najpierw silnie w różne zadania, a w konsekwencji różnych negatywnych doświadczeń lub przeżytego zawodu stają się oni zgorzkniali i w ten sposób dystansują się od tego, co się dzieje? Tłumaczyłoby to otrzymane przez nas wyniki –związki cynizmu z nieetycznym zachowaniem proorganizacyjnym. Wymaga to jednak dalszych ustaleń empirycznych.

BIBLIOGRAFIA

- Baka, Ł. (2011). Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe. Pośrednicząca rola zasobów osobowych. *Psychologia Społeczna*, 4(19), 367–374.
- Baka, Ł. (2012). Wymagania w pracy i w rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą i rodziną. *Polskie Forum Psychologiczne*, 12(1), 171–186.
- Bańka, A., Wołowska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 65–74.
- Bugdol, M. (2007). *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*. Warszawa: Difin.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Chudzicka-Czupała, A. (2013). *Etyczne zachowanie się człowieka w organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Chudzicka-Czupała, A., Chrupała-Pniak, M., Grabowski, D. (2014). Why May Teachers Become Cynical at Work? Predictors of Organizational Cynicism Among Polish Teachers Research Report. *The New Educational Review*, 38(4), 162–172.
- Eaton, J., Struthers, C. W. (2002). Using the Internet for Organizational Research: A Study of Cynicism in the Workplace. *Cyber Psychology & Behavior*, 5(4), 305–313.

- Grabowski, D., Chrupała-Pniak, M., Chudzicka-Czupała, A., Paruzel-Czachura, M., (w druku). Why good workers do bad things? A mediating effect of Work Ethic on Unethical Pro-organizational Behaviour. *Journal of Business Ethics*.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., Konver, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 414–426.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina: konflikt czy synergia? Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi – uwarunkowania i znaczenie dla jakości życia kobiet i mężczyzn*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Łaciak, M. (2010). Cynizm w organizacji. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2, 29–38.
- Macko, M., Łaciak, M. (2012). Jak skutecznie scynizować własnych pracowników i uczynić firmę mniej efektywną? *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), 277–286.
- Matherne, C. F., Litchfield, S. R. (2012). Investigating the Relationship Between Affective Commitment and Unethical Pro-Organizational Behaviors: The Role of Moral Identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(5), 35–46.
- Nair, P., Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Interactions of Indian Managers: The Moderating Role of Seniority. *Journal of International Business Ethics*, 3(1), 14–29.
- Popiołek, K., Wojtyła, E. (2011). Przeżyć między młotem a kowadłem. Osobowościowe i psychospołeczne predykatory konfliktu prac – dom i dom – praca w grupie zawodowej pielęgniarek. *Czasopismo Psychologiczne*, 17(1), 97–106.
- Robak, E. (2010). Umiejętności menadżerskie związane z przeciwdziałaniem patologiom organizacyjnym i kształtowaniem efektywnych zespołów pracowniczych. W: L. Kiełtyka (red.), *Rozwój i doskonalenie funkcjonowania przedsiębiorstw* (s. 83–104). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Singhapakdi, A., Vitell, S. J. (1992). Marketing Ethics: Sales Professionals Versus Other Marketing Professionals. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12(2), 27–38.
- Spik, A., Klincewicz, K. (2008). Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi – zaangażowanie organizacyjne. W: M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu* (s. 471–492). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne.
- Treviño, L. K., Youngblood, S. A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75, 378–385.

- Umphress, E. E., Mitchell, M. S., Bingham, J. B. (2010). Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95, 769–780.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B. (2011). When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621–640.
- Wahn, J. (1993). Organizational dependence and the likelihood of complying with organizational pressures to behave unethically. *Journal of Business Ethics*, 12, 245–251.
- Wasioleski, D. M., Weber J. (2009). Does Job Function Influence Ethical Reasoning? An Adapted Wason Task Application. *Journal of Business Ethics*, 85, 187–199.

PRZEMYSŁAW GROBELNY

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

FUZJE I PRZEJĘCIA JAKO ELEMENT REALIZACJI STRATEGICZNEGO ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

Kierunki zmian w otoczeniu biznesowym jednoznacznie wskazują, że w ostatnich latach mamy do czynienia z rozwojem nowego modelu gospodarki – gospodarki opartej na wiedzy. Wiedza i doświadczenia stają się nadrzędnymi walorami nowoczesnych przedsiębiorstw, ważnym źródłem przewagi konkurencyjnej. Kapitał intelektualny, który tworzą między innymi pracownicy, zyskuje rangę głównego zasobu współczesnych organizacji. Upowszechnia się w związku z tym przekonanie, że ludzie w organizacji powinni być traktowani jako potencjał, który należy rozwijać (Gołembski, 2011).

Fuzje i przejęcia (ang. *mergers & acquisitions* – M & A) są obecnie stałym elementem życia gospodarczego. Pomimo występowania różnic między procesami fuzji, polegającymi na łączeniu się dwóch przedsiębiorstw, a procesami przejęć, w ramach których jedno przedsiębiorstwo nabywa od właścicieli drugiego przedsiębiorstwa prawa do kontrolowania ich firmy, zasadniczy cel tych działań jest tożsamy i sprowadza się do przejęcia kontroli strategicznej nad określonymi lub wszystkimi zasobami nabywanego podmiotu¹. W ramach procesów M & A właściciele zmieniają zarówno całe przedsiębiorstwa,

¹ Zob. szerzej na temat natury procesów fuzji i przejęć oraz różnic między różnymi formami nabywania kontroli nad przedsiębiorstwami W. Frąckowiak (2009). Istota i motywy fuzji i przejęć. W: W. Frąckowiak (red.), *Fuzje i przejęcia* (19–66). Warszawa: PWE, s. 24–32.

jak i wybrane składniki ich majątku, takie jak nieruchomości, wierzytelności, maszyny, znaki towarowe, licencje czy inne aktywa niematerialne. Śledząc informacje o łączeniu się przedsiębiorstw z branż, w których główną rolę w procesie tworzenia wartości dodanej dla klientów odgrywają pracownicy, a aktywa materialne mają wartość wtórną (na przykład branże usług prawniczych, usług doradczych, usług programowania), należy zadać sobie pytanie, w czym konsolidujące się podmioty upatrują źródła kreacji wartości i efektów synergii związanych z daną akwizycją. Odpowiedzi na to pytanie może dostarczyć próba rozważenia natury procesów realizowanych w ramach rynku kontroli w kategorii strategii rozwoju, uwzględniającej zmieniające się warunki prowadzenia biznesu, w których najcenniejszym zasobem staje się pracownik.

Podejście zasobowe w zarządzaniu strategicznym

Istota zarządzania strategicznego przedsiębiorstwem odnosi się do procesu realizacji niezbędnych funkcji mających na celu uwarunkowane kulturowo koordynowanie pracy ludzkiej i racjonalne wykorzystywanie zasobów ekonomicznych (Urbanowska-Sojkin, Banaszyk i Witczak, 2007). Proces ten jest dynamiczny oraz celowo ukierunkowany zarówno na wykorzystywanie szans pojawiających się w otoczeniu, jak i na neutralizowanie obecnych i antycypowanych niebezpieczeństw zagrażających rozwojowi przedsiębiorstwa (Urbanowska-Sojkin, Banaszyk i Witczak, 2007). Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem rozumiane w powyższy sposób koncentruje się na otoczeniu organizacji, które jest źródłem szans i zagrożeń, oraz na jej wewnętrznym potencjale, kształtowanym przez zasoby będące w jej posiadaniu. Jednym ze szczególnych rodzajów zasobów, którym dysponują przedsiębiorstwa, są ich pracownicy. Aby możliwe było efektywne wykorzystywanie szans i neutralizowanie zagrożeń pojawiających się w otoczeniu, przedsiębiorstwa muszą właściwie koordynować wykorzystanie tego szczególnego rodzaju zasobu. Sprzężenie, które występuje między wewnętrznym potencjałem przedsiębiorstwa a jego otoczeniem, determinuje konieczność dostosowywania zasobów przedsiębiorstwa, w tym zasobów ludzkich, do strategii rozwoju w określonych warunkach. Monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy stanowi jeden z elementów niezbędnych do skutecznej realizacji tego zadania.

Najnowszym kierunkiem rozwijanym w zakresie teorii zarządzania strategicznego jest szkoła zasobowa zarządzania strategicznego. Zwolennicy tego podejścia do zarządzania strategicznego poszukują źródeł sukcesu

przedsiębiorstw w jakości zasobów i kompetencji przez nie zgromadzonych. Za szczególnie wartościowe w tym zakresie przedstawiciele szkoły zasobowej uznają zasoby niematerialne, a wśród nich ludzi. Zgodnie z postulatami twórców tej szkoły, aby zasoby miały zdolność tworzenia silnej i trwałej przewagi konkurencyjnej, powinny spełniać kryteria określone w modelu VRIO, takie jak cenność, brak substytutów, unikalny charakter oraz dobra ochrona (Gierszewska i Romanowska, 2009). W celu budowania trwałej przewagi konkurencyjnej zasoby powinny także wyróżniać się określonymi zasadami ich wykorzystywania w walce konkurencyjnej. Należą do nich:

- koncentracja zasobów,
- umiejętne łączenie i koordynacja zasobów,
- wszechstronne wykorzystywanie zasobów,
- wzbogacanie zasobów (Gierszewska i Romanowska, 2009).

W powyższego wynika, iż samo posiadanie odpowiednich zasobów, cechujących się kryteriami określonymi w modelu VRIO, stanowi jedynie wstęp do budowania na ich podstawie pozycji konkurencyjnej. Aby wydobyć z nich potencjał pozwalający na osiągnięcie trwałych sukcesów rynkowych, niezbędne jest odpowiednie nimi zarządzanie. Odnosi się to również do zasobów ludzkich, które nawet będąc na wysokim poziomie, aby być efektywnymi, wymagają zarządzania na podstawie przemyślanej strategii personalnej.

Rola strategii funkcjonalnych w procesie formułowania i realizowania strategii przedsiębiorstwa

Aby przedsiębiorstwo mogło osiągać wyznaczone cele w horyzoncie długo- i krótkoterminowym, niezbędne jest stałe analizowanie relacji, jakie zachodzą między zasobami będącymi w jego posiadaniu, warunkami, jakie występują w jego otoczeniu, i celami strategicznymi (Urbanowska-Sojkin, Banaszyk i Witczak, 2007). Zgodnie z obecną praktyką zarządzania strategicznego cele strategiczne nie formułuje się wyłącznie na poziomie całej firmy. Strategia ogólnego rozwoju przedsiębiorstwa jest dezagregowana na strategię poszczególnych jednostek gospodarczych, tworzących firmę, a one z kolei są tworzone przez strategię funkcjonalne. Strategie funkcjonalne należy interpretować jako strategię przedsiębiorstwa w obrębie jego podstawowych funkcji, służących do realizacji zdefiniowanych celów strategicznych (Urbanowska-Sojkin, 2003). Strategie te przyjmują postać

analiz i projektów decyzji, w zakresach takich jak: zmiany struktury organizacyjnej firmy, zmiany skali zadań operacyjnych, wybór przedsięwzięć inwestycyjnych czy kształtowanie systemu wynagrodzeń. Przygotowywane są one w obszarach marketingu, procesów informacyjnych, systemów jakości, produkcji, B+R, finansów, jak również zasobów ludzkich (Stabryła, 2005).

Zarządzanie zasobami ludzkimi jako strategia funkcjonalna będąca elementem zarządzania strategicznego przedsiębiorstwem

Zarządzanie zasobami ludzkimi stanowi subdyscyplinę nauk o zarządzaniu, która zajmuje się ludźmi i czerpie z takich nauk, jak psychologia, socjologia, pedagogika, antropologia i inne (Masłyk-Musiał, 2011). W kontekście realizacji strategii przedsiębiorstwa zarządzanie zasobami ludzkimi definiuje się jako strategiczne, spójne podejście do zarządzania ludźmi w organizacji, przyczyniającymi się indywidualnie lub zbiorowo do realizacji jej celów (Armstrong, 2010).

Zarządzanie zasobami ludzkimi stanowi jeden z obszarów, który powinien być objęty odrębną strategią funkcjonalną. Pod wieloma względami pracownicy danego przedsiębiorstwa różnią się od pozostałych aktywów, którymi ono dysponuje. O strategicznej roli pracowników stanowi fakt, że to oni decydują o wykorzystaniu innych zasobów, zarówno materialnych i niematerialnych, dostarczają pomysłów i energii do podejmowania konkurencyjnych działań i rozwiązywania problemów. Od pozostałych aktywów ludzi różni również to, że nie są oni własnością przedsiębiorstwa. Pracownicy mogą zmieniać pracę, a w ramach tych migracji między organizacjami przenoszą oni zdobytą wiedzę, doświadczenie i umiejętności praktyczne. Oznacza to, iż utrata pracownika może stanowić istotne uszczuplenie zasobów przedsiębiorstwa (Masłyk-Musiał, 2011). To pracownicy, którzy w danym momencie są zatrudnieni przez dane przedsiębiorstwo, kreuja jego kapitał intelektualny, na który oprócz kapitału strukturalnego składa się kapitał ludzki, obejmujący kwalifikacje, wiedzę, umiejętności osobiste pracowników, innowacyjność, zdolność pracowników do pełnienia funkcji organizacyjnych, wyznawane poglądy, uznawane wartości oraz kulturę organizacyjną. Kapitał ludzki nie jest własnością przedsiębiorstwa (Urbanowska-Sojkin, Banaszyk i Witczak, 2007).

Popularnym podejściem w zakresie analizy potencjału strategicznego przedsiębiorstwa wydaje się analiza jego mocnych i słabych stron w kon-

tekście kluczowych czynników sukcesu. Metoda ta polega na ograniczaniu analizy pozycji strategicznej firmy do grupy kryteriów, które uznawane są za decydujące o jej pozycji konkurencyjnej i potencjale rozwojowym. Lista kluczowych czynników sukcesu bywa różna dla różnych sektorów w gospodarce. Przedsiębiorstwo zajmujące pozycję lidera w danym sektorze w najwyższym stopniu spełnia kryteria zawarta na liście głównych czynników sukcesu charakterystycznej dla tejże branży (Gierszewska i Romanowska, 2009). Pracownicy mogą być strategicznym zasobem przedsiębiorstwa, decydującym o jego sukcesie rynkowym. Ludzie w szczególności mogą stanowić najważniejszy czynnik sukcesu w sektorach usług profesjonalnych, w których jakość świadczonej usługi zależy przede wszystkim od wiedzy, doświadczenia, zaangażowania i kompetencji pracownika realizującego daną usługę.

Jak wcześniej wskazano, aby w oparciu o określone zasoby możliwe było kreowania trwałej przewagi konkurencyjnej, muszą być one odpowiednio zorganizowane i spełniać kryteria zawarte w modelu VRIO. Kryteria te można odnieść do zasobów ludzkich w następujący sposób:

- cenność – zarówno praca świadczona przez pracowników, jak i ich zaangażowanie w procesie zarządzania pozostałymi zasobami przedsiębiorstwa są kluczowymi elementami wytwarzania niepowtarzalnych produktów i usług,
- rzadkość – podaż pracy w krótkim okresie cechuje się niską elastycznością, co oznacza, że liczba pracowników o danych kompetencjach na rynku pracy nie może się istotnie zmieniać w krótkim czasie, nawet pod wpływem zmian określonych warunków zewnętrznych. Elastyczność podaży pracy zmniejsza się wraz ze wzrostem specjalizacji i kompetencji wymaganych do wykonywania danej pracy, gdyż wykształcenie i nabranie doświadczenia w danym obszarze wymaga zwykle długiego czasu. To ogranicza możliwości pozyskiwania zasobów ludzkich o odpowiednich charakterystykach w krótkim okresie,
- trwałość – zasoby ludzkie mogą być stale rozwijane za sprawą dedykowanych temu narzędzi w postaci szkoleń czy coachingu. Dostosowywanie kompetencji personelu do zmieniającego się otoczenia przedsiębiorstwa stanowi o trwałej zdolności do tworzenia cech konkurencyjności. Właściwie prowadzony proces rozwoju pracowników prowadzi do wzrostu jakości zasobów ludzkich,
- trudność imitacji – proces wytworzenia niezbędnych w danych okolicznościach kompetencji może być kosztowny, czasochłonny lub nawet niemożliwy do zrealizowania. Wśród pracowników danego

przedsiębiorstwa mogą występować tak zwane talenty, czyli jednostki wyróżniające się pod względem indywidualnych lub zespołowych kompetencji. Pozyskiwanie tego rodzaju pracowników może być szczególnie utrudnione, co czyni skomplikowanym replikowanie kompetencji zgromadzonych w danej firmie. Występowanie na rynku pracy niedoboru pracowników o określonych cechach i brak możliwości pozyskania odpowiednich zasobów ludzkich tworzą istotną barierę wejścia lub barierę rozwoju w danej branży.

Z powyższego wynika, iż zasoby ludzkie mają zdolność do kreowania trwałej przewagi konkurencyjnej, a w pewnych sektorach gospodarki są wręcz niezbędnym elementem zdobywania pozycji na rynku.

Pojęcie luki zasobowej w kontekście zasobów ludzkich

Plan strategiczny przedsiębiorstwa powinien definiować docelowy portfel działalności, czyli sektory i rynki geograficzne, na których w przyszłości ma rozwijać się przedsiębiorstwo, a także zasoby i kompetencje potrzebne do zajęcia pożądanej pozycji na każdym z docelowych rynków (Romanowska, 2009). Proces budowy optymalnego portfela działalności obejmuje realizację dwóch działań: wchodzenie w nowe obszary działalności oraz wycofywanie się z dotychczasowych, nierentownych lub nieperspektywicznych, obszarów.

W procesie rozwoju przedsiębiorstwa niezależnie, czy następuje on przez restrukturyzację portfela działalności czy wzrost w ramach dotychczasowego portfela działalności, niezbędne jest sporządzenie bilansu posiadanych zasobów i określenie, jakie zasoby strategiczne będą potrzebne do zrealizowania planu strategicznego. Konfrontacja potrzebnych i posiadanych zasobów pozwala określić lukę zasobową, która musi zostać zlikwidowana, aby plan strategiczny został zrealizowany. Podobnie jak w odniesieniu do restrukturyzacji portfela należy zarówno pozyskać zasoby konieczne do realizacji nowej strategii, jak i pozbyć się niepotrzebnych zasobów, które nie przyczyniają się do osiągnięcia założonego celu (Romanowska, 2009).

Plan strategiczny przedsiębiorstwa w zakresie rozwoju może zakładać systematyczny, ewolucyjny wzrost skali działalności zaplanowany na dłuższy okres, lecz może także przewidywać zmiany rewolucyjne, skutkujące skokową zmianą. Może się bowiem okazać, że sytuacja w otoczeniu przedsiębiorstwa jest na tyle turbulentna, że dostosowywanie się do zachodzących zmian nie nastąpi przez systematyczne, organiczne działania rozwojowe. Charakter

projektowanych zmian strategicznych determinuje podejście do wypełniania zidentyfikowanej luki zasobowej.

Strategiczna luka niedoboru może wystąpić również w odniesieniu do zasobów ludzkich. Rolą procesu zarządzania zasobami ludzkimi w tym zakresie jest dostarczenie organizacji niezbędnej siły roboczej, odpowiednio wykształconej, zaangażowanej i zmotywowanej, która przyczyni się do realizacji założonych celów (Armstrong, 2010). Zadanie to realizuje się przez planowanie i pozyskiwanie zasobów ludzkich. Proces planowania zasobów ludzkich ukierunkowany jest zwykle na długi horyzont czasowy, lecz może być zorientowany również na relatywnie krótkie okresy, gdy odnosi się do bieżących, natychmiastowych potrzeb firmy w tym zakresie. Proces planowania zasobów ludzkich dotyczy dopasowywania zasobów przedsiębiorstwa do jego potrzeb zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym.

Po zdiagnozowaniu potrzeb przedsiębiorstwa w obszarze przyszłych zasobów ludzkich niezbędne okazuje się zaplanowanie procesu pozyskania pracowników i odpowiednie wdrożenie tego planu.

W pewnych okolicznościach może dochodzić do sytuacji, gdy rewolucyjne zmiany w skali działalności firmy wymuszają konieczność szybkiego pozyskania relatywnie dużej liczby pracowników o specyficznych kompetencjach, trudnych do wytworzenia w krótkim czasie. W warunkach, gdy pozyskanie tychże zasobów nie jest możliwe w ramach standardowych działań prowadzonych na rynku pracy, sposobem na wypełnienie luki zasobowej może być nabycie przedsiębiorstwa dysponującego zasobami ludzkimi cechującymi się charakterystykami, które zostały rozpoznane jako pożądane w procesie planowania zasobów ludzkich.

Fuzje i przejęcia jako strategia wzrostu przedsiębiorstw

Rozwój przedsiębiorstwa przyjąć może jedną z dwóch form – rozwoju (wzrostu) wewnętrznego (endogenicznego) lub zewnętrznego (egzogenicznego). Przez wzrost wewnętrzny rozumie się rozbudowę potencjału przedsiębiorstwa, zwiększania zdolności produkcyjnych, przetwórczych czy usługowych w następstwie podejmowania inwestycji rzeczowych (Frąckowiak, 2009). Ta forma realizowania strategii wzrostu jest przeprowadzana w ramach dotychczasowej struktury przedsiębiorstwa lub w nowych jednostkach organizacyjnych. Ma ona charakter rozwoju ewolucyjnego i wymaga pokonywania określonych barier, takich jak wysokie nakłady inwestycyjne

na stworzenie minimalnej opłacalnej skali działalności, otrzymanie zezwoleń, atestów i licencji czy uzyskanie dostępu do sieci dystrybucji (Frąckowiak, 2009). Strategia wzrostu wewnętrznego jest przystosowana do realizowania w warunkach stabilnych zmian otoczenia firmy.

Wzrost zewnętrzny cechuje się rewolucyjnym charakterem zmian następujących w przedsiębiorstwie. Skokowy wzrost potencjału firmy dokonuje się za sprawą podjęcia różnych form kooperacji z innymi podmiotami gospodarczymi. Jedną z form wzrostu egzogenicznego jest nabywanie innych przedsiębiorstw; może ono przyjąć postać transakcji fuzji lub przejęć. W wyniku fuzji lub przejęcia przedsiębiorstwa podmiot nabywający zyskuje kontrolę nad zasobami znajdującymi się w dotychczasowej kontroli nabywanej jednostki.

Akwizycje w swej naturze są procesami nieodwracalnymi, to znaczy poza szczególnymi okolicznościami nie można anulować ich dokonania lub w relatywnie szybki i prosty sposób podjąć działania odwracające negatywne skutki ich zrealizowania. Oznacza to, iż fuzje i przejęcia są elementami realizacji długoterminowych strategii rozwoju, które muszą być poprzedzane dokonywaniem gruntownej analizy i rozpoznaniem potrzeb firmy odnośnie do optymalnej strategii wzrostu w danych warunkach otoczenia.

Powyższe charakterystykami procesów M & A wskazują, iż wybór strategii nabywania innych przedsiębiorstw jako optymalnej ścieżki rozwoju firmy powinien być dyktowany przekonaniem o stabilnych i optymistycznych perspektywach kształtowania się warunków motywujących do przeprowadzenia akwizycji w danym momencie.

Fuzje i przejęcia jako narzędzie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie zamykania luki zasobowej

Fuzje i przejęcia uważa się za jedne z najbardziej skomplikowanych dróg rozwoju przedsiębiorstwa. Akwizycje stanowią złożone, wieloaspektowe procesy, które wymagają zaangażowania profesjonalnych doradców, obarczone są wysokim ryzykiem i relatywnie często kończą się niepowodzeniem. Powstaje wobec tego pytanie, jakich korzyści w zakresie pozyskania niezbędnych do rozwoju zasobów, w tym w szczególności zasobów ludzkich, dostarcza wzrost przez nabycie.

Pierwszą z potencjalnych korzyści, jaką należy wskazać w odniesieniu do pozyskiwania pracowników innej organizacji przez fuzję lub przejęcie,

jest efekt synergii organizacyjnej. Pracownicy, funkcjonując w podmiocie będącym celem przejęcia, współpracowali już ze sobą, wytworzyli niezbędne w tym zakresie zachowania organizacyjne, przyzwyczajenia i role w zespole. W odróżnieniu od prowadzenia standardowego procesu rekrutacji i selekcji pracowników w wyniku fuzji lub przejęcia nie pozyskuje się grupy indywidualnych pracowników, lecz zespół pracowników. W procesie zarządzania zasobami ludzkimi zespół zyskuje na znaczeniu wśród teoretyków zarządzania strategicznego. Fakt ten determinowany jest dynamicznie zmieniającymi się warunkami, w jakich działają przedsiębiorstwa i narastają problemy, które muszą być rozwiązywane przez pracowników. Szacuje się, że dawniej pracownik w organizacji dysponował około 80% wiedzy na temat sposobu rozwiązywania stawianych przed nim zadań, w obecnych warunkach natomiast ma jej około 20%, co oznacza, że pracownicy muszą uzupełniać wiedzę w ramach zespołów, w których pracują, aby skutecznie realizować bieżące zadania (Masłyk-Musiał, 2011). Zespoły, poszerzając horyzontalny wymiar organizacji, zmieniają jej strukturę na bardziej kooperatywną (Masłyk-Musiał, 2011). Przejęcie sprawnie funkcjonujących, zweryfikowanych w warunkach rynkowych zespołów pracowników pozwala na szybkie podjęcie nowych wyzwań.

Kolejną korzyścią, która może wystąpić w odniesieniu do pozyskania pracowników w rezultacie fuzji lub przejęcia, wydaje się komplementarność zdobytych w ten sposób zasobów ludzkich względem innych, niezbędnych do wypełnienia luki zasobowej aktywami. Przykładowo firma, która zdecydowała o wdrożeniu strategii rozwoju produktu i planuje rozszerzyć dotychczasową ofertę o nową markę pozycjonowaną w segmencie Premium, może implementować tę strategię na dwa sposoby. Przede wszystkim może we własnym zakresie zacząć kreować zupełnie nową markę i przeszkolić dotychczasowych pracowników w obszarze marketingu ukierunkowanego na segment premium lub zrekrutować pracowników mających doświadczenie w tym zakresie. Alternatywnie firma ta może podjąć decyzję o przejęciu przedsiębiorstwa, które posiada markę w docelowym segmencie rynku oraz zatrudnia pracowników dysponujących już niezbędną wiedzę i doświadczeniem w obszarze zarządzania rozwojem tej marki. Drugie ze wskazanych rozwiązań pozwala na szybkie rozpoczęcie realizowania sprzedaży w docelowym segmencie, z pominięciem złożonego procesu zdobywania kompetencji koniecznych do implementacji przyjętego planu strategicznego.

Zasoby ludzkie spełniają określone w modelu VRIO kryteria, wśród których znajduje się kryterium rzadkości i trudności imitacji. W praktyce

oznacza to, że na rynku pracy w danym okresie może brakować specjalistów o wąskim zakresie specjalizacji, gdyż są oni zatrudniani przez inne przedsiębiorstwa z branży. Przeprowadzenie fuzji lub przejęcia funkcjonującego podmiotu dysponującego kadrą o poszukiwanych cechach może stanowić sposób pokonania tej bariery występującej na rynku pracy.

Wyniki badań empirycznych potwierdzają, że przedsiębiorstwa zaangażowane w procesy fuzji i przejęć doświadczają wzrostu jakości kapitału ludzkiego. Transakcje M & A generują mechanizm, w rezultacie którego następuje właściwsza alokacja i łączenie zasobów ludzkich z pozostałymi aktywami przedsiębiorstw, skutkująca ogólną poprawą efektywności działalności (Siegel i Simons, 2010; Bou-Wen, Shih-Chang i Po-Chien, 2006).

Aby osiągnięcie wymienionych korzyści z akwizycji było jednak możliwe, w procesie transakcyjnym należy odpowiednio ocenić potencjał zasobów ludzkich, które mogą być przedmiotem przejęcia w ramach danej transakcji. Wpływ czynnika ludzkiego na efektywność realizowanych fuzji i przejęć cechuje się rosnącym zainteresowaniem teoretyków w ostatnich latach (por. Mirc, 2014). Badacze zajmujący się problematyką fuzji i przejęć, dostrzegając istotność tego zagadnienia, postulują przywiązywanie większej wagi do wnikliwej, wieloaspektowej analizy zasobów ludzkich w podczas procesu transakcyjnego i oceny efektywności nabycia (Cannings i Hills, 2012).

W prowadzonych w ostatnich latach badaniach akcentuje się istotność właściwej oceny zasobów ludzkich na wczesnym etapie angażowania się w nabycie innego przedsiębiorstwa (Latukha i Panibratov, 2013). W procesie analizy zasobów ludzkich w związku z planowanymi akwizycjami menedżerowie mogą się posługiwać metodami służącymi bieżącej ocenie pracowników. Obecnie brakuje jednak kompleksowych narzędzi i metod oceny dedykowanych analizie zasobów ludzkich na potrzeby określania potencjału w zakresie możliwości długookresowej realizacji strategii wzrostu i integracji z przedsiębiorstwem nabywającym.

PODSUMOWANIE

Podczas gdy procesy akwizycyjne zwykle są postrzegane w kategoriach działań z zakresu zarządzania finansami przedsiębiorstw, okazuje się, iż w obecnych warunkach gospodarczych fuzje i przejęcia mogą stanowić element zarządzania strategicznego w odniesieniu do zasobów ludzkich. Nabywanie innych firm może być interesującą alternatywą w stosunku do

standardowych metod pozyskiwania pracowników przez organizację, zwłaszcza w sytuacjach, gdy analiza potencjału strategicznego wykaże występowanie istotnej zasobowej luki niedoboru dotyczącej zasobów ludzkich, koniecznej do zniwelowania w relatywnie krótkim okresie. Przeprowadzenie akwizycji przedsiębiorstwa dysponującego pożądanym potencjałem ludzkim może stanowić efektywne narzędzie wdrażania długoterminowej strategii wzrostu.

Badacze rynku kontroli coraz częściej dostrzegają użyteczność rozpatrywania analizowanych transakcji w kategoriach oceny zasobów niefinansowych, będących elementem nabycia. Okazuje się, że na każdym etapie procesu transakcyjnego umiejętna ocena zasobów ludzkich może się przyczynić do ogólnego sukcesu akwizycji i wzrostu wartości podmiotu nabywającego (Kummer, 2008). Aby analizowanie transakcji w tych kategoriach stało się praktyką rynkową, niezbędny jest rozwój stosownych narzędzi pomiaru. W przeszłości działania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi najczęściej oceniano w kategoriach behawioralnych lub statystycznych. Obecnie uwidacznia się w tym zakresie potrzeba oceny w kategoriach ekonomicznych i finansowych oraz rozpatrywania podejmowanych aktywności z uwzględnieniem wkładu w zysk przedsiębiorstwa i tworzenie wartości dodanej dla właścicieli. Pomiar kapitału ludzkiego wymaga dostarczenia odpowiedzi na pytania: jaka jest wartość pracownika i w jakim stopniu działania z zakresu zarządzania personalnego wspierają strategię firmy (Masłyk-Musiał, 2011). Rozwój narzędzi umożliwiających analizowanie wskazanych zagadnień powinien się przyczynić do upowszechnienia wykorzystywania fuzji i przejęć jako narzędzia strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie zamykania luki zasobowej.

BIBLIOGRAFIA

- Armstrong, M. (2010). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer business.
- Bou-Wen, L., Shih-Chang, H., Po-Chien L. (2006). Mergers and acquisitions as a human resource strategy: Evidence from US banking firms. *International Journal of Manpower*, 27(2), 126–142.
- Cannings, A., Hills, T. (2012). A framework for auditing HR: strengthening the role of HR in the organization. *Industrial and Commercial Training*, 44(3), 139–149.

- Frąckowiak, W. (2009). Istota i motywy fuzji i przejęć. W: W. Frąckowiak (red.), *Fuzje i przejęcia* (s. 19–66). Warszawa: PWE.
- Gierszewska, G., Romanowska, M. (2009). *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa*. Warszawa: PWE.
- Gołębski, M. (2011). Zarządzanie rozwojem pracowników jako element budowania przewagi rynkowej przedsiębiorstwa. W: E. Urbanowska-Sojkin (red.), *Wybory strategiczne w przedsiębiorstwach. Ujęcie sektorowe* (s. 105–114). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Kummer, C. (2008). Using HR metrics to make mergers and acquisitions a success. *Strategic HR Review*, 7(4).
- Latukha, M. O., Panibratov, A. Y. (2013). Is the role of HRM strategic in M & A success? Exploring the involvement of HRM in a due diligence process. *Journal of General Management*, 39(1), 27–54.
- Masłyk-Musiał, E. (2011). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej.
- Mirc, N. (2014). Human Impacts on the Performance of Mergers and Acquisitions. W: C. L. Cooper, S. Finkelstein (red.), *Advances in Mergers and Acquisitions* (s. 1–31). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Romanowska, M. (2009). *Planowanie strategiczne w przedsiębiorstwie*. Warszawa: PWE.
- Siegel, D. S., Simons, K. L. (2010). Assessing the effects of mergers and acquisitions on firm performance, plant productivity, and workers: New evidence from matched employer-employee data. *Strategic Management Journal*, 31, 903–916.
- Stabryła, A. (2005). *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce firmy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Urbanowska-Sojkin, E. (2003). *Zarządzanie przedsiębiorstwem. Od kryzysu do sukcesu*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Urbanowska-Sojkin, E., Banaszy, P., Witczak, H. (2007). *Zarządzanie strategiczne przedsiębiorstwem*. Warszawa: PWE.

ZUZANNA TURAJ
KATARZYNA TUŁAZA
PIOTR POPOW
KATARZYNA SABACIŃSKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

POLITYKA PERSONALNA W POLSKICH FIRMACH

Human resources, zarządzanie zasobami ludzkimi, kadry i płaće, *outsourcing* – to słowa, które wiele osób kojarzy, choć nie zawsze potrafi je zdefiniować. Co mają ze sobą wspólnego? Należą do jednego obszaru zarządzania firmą, tak zwanej polityki personalnej. Jest to obszar, który nieustannie się rozwija: powstają kolejne portale poświęcone temu zagadnieniu, coraz więcej szkół wyższych oferuje kierunki związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, organizowane są różnego rodzaju zjazdy, warsztaty dla osób zajmujących się polityką personalną w firmach, a przede wszystkim sami pracodawcy zauważają konieczność uwzględnienia polityki personalnej w ogólnej strategii firmy (PSZK, 2014).

Przeglądając definicje tego pojęcia, trudno znaleźć jedną, która w pełni oddawałaby jego istotę. Wajda (2003) proponuje, żeby politykę personalną definiować jako:

usystematyzowany zbiór założeń i wskazówek, które zmierzają do optymalnego ukształtowania spraw osobistych i stosunków międzyludzkich w jednostkach organizacyjnych w celu zapewnienia skuteczności działania tych jednostek, a jednocześnie pełnego rozwoju osobowości zatrudnionych w nich pracowników. A zatem naukowym celem polityki personalnej jest powodowanie takich zachowań pracowników,

załogi przedsiębiorstwa, by zostały osiągnięte założone cele i zadania organizacji (s. 138–139).

Koźmiński i Jemielniak (2008) przedstawiają natomiast to zagadnienie następująco:

sfera dotycząca zasobów ludzkich organizacji, których znaczenie dla jej sukcesu trudno przecenić i które wymagają bezpośredniego zainteresowania i oddziaływania menedżerów. Oddziaływanie to obejmuje dobór i kierowanie grupą bezpośrednich podwładnych oraz ustalanie zasad doboru, oceny, motywowania (w tym wynagradzania), awansowania i zwalniania pracowników organizacji (s. 20).

Autorzy artykułu opierając się między innymi na powyższych ujęciach stworzyli własną, bardziej wyczerpującą i precyzyjną definicję, która określa politykę personalną jako element strategii organizacji, będący jednocześnie instrumentem zarządzania przedsiębiorstwem, zapewniającym osiągnięcie celów bieżących oraz strategicznych organizacji przy optymalnym udziale pracowników i gwarantującym skuteczność działania organizacji. To usystematyzowany zbiór założeń i wskazówek dotyczących metod zarządzania ludźmi w zakresie doboru, oceny, motywowania (w tym wynagradzania), rozwoju, awansowania i zwalniania pracowników w organizacji.

Znając ogólną definicję polityki personalnej, podjęto próbę definiowania jej na poziomie szczegółowym. Korzystając z koncepcji modeli realizacji funkcji personalnej Tyborowskiej (2000), autorzy tekstu opracowali szczegółowy przydział zadań realizowanych przez działy HR do poszczególnych modeli.

Według autorki koncepcji (Tyborowska, 2000) podstawowym modelem realizowania funkcji personalnej jest *model pasywny*. Najczęściej dotyczy on małych firm, mających niesprecyzowane plany rozwojowe. Są to organizacje, które nie wprowadzają większych zmian do swojej działalności, co bezpośrednio wiąże się z brakiem strategii na ich rozwój. Przykładem może być mały, osiedlowy sklep, działający od dwudziestu lat na lokalnym rynku, mający stałych klientów, zatrudniający czterech stałych pracowników. Zadania realizowane w ramach polityki personalnej firmy ograniczają się więc do zadań administracyjnych wymaganych przez prawo pracy, to są archiwizowanie akt dotyczących zatrudnienia i rozwoju zawodowego, koordynacja i wykonywanie prac związanych z osobowymi

i formalnymi aspektami procesu pracy w danym przedsiębiorstwie, koordynacja procesu wynagrodzeń, a także zestawianie i opracowywanie danych o charakterze ewidencyjnym i sprawozdawczym. W większości wypadków zadania te są wykonywane przez samego właściciela i/lub księgową i/lub asystentkę czy sekretarkę.

Bardziej złożone zadania wchodzą w skład *modelu reaktywnego*. Poza tymi zawartymi w modelu pasywnym znajdują się tutaj również inne, dzięki którym organizacja może reagować na bieżące potrzeby personalne organizacji, związane z koniecznością zatrudnienia nowych pracowników, organizacją niezbędnych szkoleń, wprowadzenia sposobów na utrzymanie pracowników, którzy chcą odejść z miejsca pracy. Działania podejmowane w tym modelu mają głównie na celu reagowanie na pojawiające się sytuacje, na przykład zachorowanie pracownika, niż przyszłościowe planowanie działań, dających odroczony skutek, na przykład stworzenie bazy pracowników zastępczych. Ten model obejmowałby następujące zadania: rekrutacja i wdrażania nowych pracowników, ocena efektywności procesu pracy, organizacja szkoleń, ustalenie i realizacja systemów motywacyjnych, a także wprowadzanie zmian kadrowych.

Jeszcze bardziej rozbudowanym modelem jest *model aktywny*. Poza zadaniami administracyjnymi i tymi, które pozwalają reagować na bieżące potrzeby organizacji, znajdują się tutaj również takie, które umożliwiają przewidywanie i wyprzedzanie tych potrzeb. Działania te mają doprowadzić do optymalnego wykorzystania dostępnych zasobów w realizacji strategii firmy. Według autorów do tego modelu należą: przygotowywanie opinii i raportów dla zarządu firmy oraz zainteresowanych i upoważnionych kierowników, awansowanie pracowników, planowanie ścieżek karier, dbanie o rozwój i poprawę komunikacji wewnętrznej, przygotowanie oraz organizowanie systemu ocen pracowników. Nie można pominąć też: pomocy świadczonej kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych w przeprowadzaniu działań dotyczących zatrudnionych, informowania o procesach i problemach w obszarze potencjału społecznego organizacji oraz otoczenia zewnętrznego, a także podejmowania decyzji kadrowych dotyczących większości stanowisk w przedsiębiorstwie i badania opinii pracowników.

Najbardziej zaawansowanym modelem jest *model proaktywny*. Poza zadaniami zawartymi w trzech poprzednich modelach model proaktywny jest rozszerzony o kreowanie potrzeb na przykład unowocześniania firmy, zwiększania liczby pracowników czy rozwijania ich umiejętności w modelu zarządzania zasobami ludzkimi. Jest on realizowany w firmach, dla których

strategia personalna okazuje się tak samo istotna jak strategia finansowa czy marketingowa. To oznacza, że inwestuje się nie tylko w rozwój produktów czy technologii, ale przede wszystkim w rozwój pracowników. Zadania wyróżniające ten model to konsultacje z pracownikami w sprawie na przykład wdrażanie nowych technologii, a także monitorowanie procesu realizacji przez poszczególne jednostki organizacyjne firmy, decyzji naczelnego kierownictwa przedsiębiorstwa dotyczących zatrudnionych.

Każdy z tych modeli wymaga zaangażowania osób na innych stanowiskach. Model pasywny oraz reaktywny może być realizowany przez asystenta zarządu lub przez pracowników działu administracji, działów HR, model aktywny wymaga ingerencji kierownika lub dyrektora podlegającego zarządowi, a za realizację modelu proaktywnego odpowiada członek zarządu firmy.

PREFERENCJE MODELI W POLSKICH FIRMACH

Procedura badania i charakterystyka respondentów

Polityka personalna odgrywa we współczesnych przedsiębiorstwach coraz większą rolę. Własne doświadczenia autorów skłoniły ich do bliższego przyjrzenia się sposobom realizacji zadań stawianych przed działami HR w polskich firmach. Jako obecni i przyszli pracownicy autorzy są żywo zainteresowani sytuacją panującą na polskim rynku pracy. Jak wygląda obecnie rozwiązywanie spraw pracowniczych w firmach, czego można się spodziewać po rozpoczęciu pracy, czy polskie firmy dostosowują się do zmian na rynkach, czy śledzą najnowsze doniesienia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi? Brak konkretnych badań opierających się na modelach zaproponowanych przez Tyborowską (2000) zainspirował autorów do przeprowadzenia własnych badań w tym zakresie. Aby sprawdzić, który z modeli rozstrzygania spraw pracowniczych jest preferowany przez polskie firmy, autorzy artykułu przeprowadzili anonimowe, internetowe badanie wśród firm na terenie całej Polski. W tym celu stworzono ankietę składającą się z dziewięciu pytań. Początkowe pytania dotyczyły zakresu działalności firmy, jej zasięgu i branży. Kolejne pytania odnosiły się do polityki personalnej i sposobu jej realizowania w przedsiębiorstwach. Pytanie ostatnie miało największy wpływ na określenie wykorzystywanego przez firmę modelu. Składało się ono z 27 zadań, które mogły być realizowane

w przedsiębiorstwach. Autorzy przydzielili je do odpowiednich modeli wyszczególnionych przez Tyborowską (2000) i na tej podstawie określali sposób prowadzenia spraw personalnych w danej firmie.

Tabela 1

Rodzaj działalności organizacji

Wielkość przedsiębiorstwa	N	%
Mikroprzedsiębiorstwo	22	42,3
Małe przedsiębiorstwo	9	17,3
Średnie przedsiębiorstwo	5	9,6
Duże przedsiębiorstwo	15	28,8
Brak danych	1	1,9

Źródło: opracowanie własne.

Link do ankiety wraz z mailową prośbą o jej wypełnienie oraz rekomendacją Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu został wysłany do ponad 200 firm z całego kraju. Część z nich odpowiedziała mailowo na prośbę autorów negatywnie, przeważającą większość pozostawiła ją jednak bez jakiegokolwiek odpowiedzi. Ostatecznie ankieta została wypełniona przez 51 przedstawicieli firm (właścicieli, członków zarządu, pracowników administracyjnych lub pracowników działów HR) w terminie od końca marca do początku sierpnia 2015 roku. Wśród nich (tabela 1) największy procent (43,1%) stanowili reprezentanci mikroprzedsiębiorstw, następnie małych przedsiębiorstw (17,3%), średnich przedsiębiorstw (9,6%), a najmniejszy odsetek badanych to duże przedsiębiorstwa (28,8%).

Tabela 2

Branża, w której działały firmy uczestniczące w badaniu

Branża	N	%
Administracja, sektor publiczny	3	5,8%
Edukacja	4	7,7%
Media	2	3,8%
Handel, FMCG	5	9,6%
Transport, motoryzacja, spedycja	3	5,8%
IT	11	21,2%
Finanse, bankowość	3	5,8%
Przemysł	1	1,9%
Branża budowlana	3	5,8%
Usługi profesjonalne	4	7,7%
Inne	12	23,1%
Brak danych	1	1,9%

Źródło: opracowanie własne.

Osoby wypełniające ankietę reprezentowały firmę z następujących branż (tabela 2): przemysł (2%), media (3,9%), administracja (5,9%), sektor publiczny (5,9%), transport, motoryzacja, spedycja (5,9%), finanse i bankowość (5,9%), branża budowlana (5,9%), edukacja (7,8%), usługi profesjonalne (7,8%), handel i FMCG (9,8%) a także IT (21,6%), które stanowiło największy odsetek odpowiedzi. Niemalże 50% respondentów pracuje w firmach o zasięgu międzynarodowym, a tylko około 12% to firmy działające lokalnie (tabela 3).

Tabela 3

Zasięg firm uczestniczących w badaniu

Zasięg	N	%
Lokalny	6	11,5%
Regionalny	7	13,5%
Narodowy	15	28,8%
Międzynarodowy	23	44,2%
Brak danych	1	1,9%

Źródło: opracowanie własne.

WYNIKI

Otrzymane w wyniku analizy dane (tabela 4.) wskazują, że preferowanym modelem realizacji funkcji personalnej okazuje się *model proaktywny*. Jest on wybierany przez 57% firm, głównie o zasięgu międzynarodowym (52%), z branży IT lub innej. Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się model aktywny (5,8%). Zgodnie z koncepcją Tyborowskiej (2000) firmy wykorzystujące model bierny (13,5%) realizują wymagane przez kodeks pracy podstawowe zadania, które są koordynowane przez nie więcej niż jednego pracownika (tabela 5). Najczęściej jest nim właściciel albo pojedynczy pracownik działu HR czy księgowy (tabela 6). Co ciekawe, mikroprzedsiębiorstwa realizują model zarówno bierny, reaktywny, jak i proaktywny (tabela 7), co może oznaczać, że nie tylko duże, ale także małe przedsiębiorstwa prowadzą działania rozwijające firmę, zwiększające ich konkurencyjność na rynku przez inwestycję w zasoby ludzkie.

Tabela 4

Model realizacji spraw pracowniczych według Tyborowskiej (2000)

Model	N	%
Bierny	7	13,5%
Reaktywny	12	23,1%
Aktywny	3	5,8%
Proaktywny	29	55,8%
Brak danych	1	1,9%

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5

Liczba osób w dziale personalnym a model realizacji spraw pracowniczych według Tyborowskiej (2000)

		Model				Ogółem
		Bierny	Reaktywny	Aktywny	Proaktywny	
	brak działu	3	6	0	4	13
Liczba osób w dziale personalnym	1-2	3	2	1	8	14
	3-10	1	2	1	9	13
	powyżej 10	0	2	1	8	11
Ogółem		7	12	3	29	51

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6

Osoby odpowiedzialne za realizację polityki personalnej w firmie

	N	%
Właściciel firmy	19	36,5%
Pracownicy z innymi obowiązkami, na przykład księgowi	4	7,7%
Pojedynczy pracownik HR	5	9,6%
Dział personalny	17	32,7%
Inne	6	11,5%
Brak danych	1	1,9%

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7

Rodzaj działalności organizacji, a model realizacji spraw pracowniczych według Tyborowskiej (2000)

	Model				Ogółem
	Bierny	Reak- tywny	Aktywny	Proak- tywny	
Mikroprzedsiębiorstwo	7	8	0	7	22
Małe przedsiębiorstwo	0	1	1	7	9
Średnie przedsiębiorstwo	0	1	1	3	5
Duże przedsiębiorstwo	0	2	1	12	15

Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA

Strategia personalna, podobnie jak strategia marketingowa i finansowa, spełnia swoją funkcję wtedy, kiedy jest dobrze planowana i przeprowadzana. Polityka personalna budowana jest na podstawie wiedzy o kulturze firmy i pracownikach oraz filozofii organizacji i jej wartościach priorytetowych. Odzwierciedla poglądy naczelnego kierownictwa na miejsce i rolę ludzi w organizacji w kontekście realizacji wszystkich jej funkcji. Przy tworzeniu właściwej polityki personalnej należy pamiętać, że zasoby ludzkie są szczególnie podatne na zmiany (Marciniak, 2011) i że wciąż trzeba dbać o harmonię jakościową i ilościową ludzkiego kapitału pracy. Działania podjęte w ramach polityki personalnej powinny zaspokajać potrzeby, ambicje i aspiracje zawodowe pracowników przy jednoczesnej realizacji celów i zadań przedsiębiorstwa. Wymaga to więc nakładów pracy wielu wykwalifikowanych osób, które tworzą działy personalne firm. Wynik uzyskany przez autorów można tłumaczyć coraz lepszym rozumieniem przez pracodawców roli polityki personalnej w ich firmach. Dostrzeganie przez nich zysków, jakie generuje sprawne zarządzanie kapitałem ludzkim, przekłada się na wybieranie przez nich właśnie modelu proaktywnego jako dominującego w przedsiębiorstwach. Firmy, które brały udział w badaniu, nie są nowymi przedsiębiorstwami, dopiero zaczynającymi się rozwijać na rynku. Zwykle były to już firmy z paroletnim stażem.

Tabela 8

Zasięg działalności organizacji a model realizacji spraw pracowniczych według Tyborskiej (2000)

	Model				Ogółem
	Bierny	Reaktywny	Aktywny	Proaktywny	
Lokalny	2	1	0	3	6
Regionalny	1	3	0	3	7
Narodowy	3	4	0	8	15
Międzynarodowy	1	4	3	15	23

Źródło: opracowanie własne.

Z tego też powodu stosują już bardziej zaawansowane metody realizowania funkcji personalnych – aktywne i proaktywne. Innym powodem uzyskania takiego wyniku może być specyfika respondentów, którzy reprezentowali w dużej mierze firmy o zasięgu międzynarodowym (tabela 8) – mogą zatem czerpać wzorce rozwiązywania spraw pracowniczych od swoich partnerów zagranicznych. Coraz lepsze wykształcenie pracowników działów personalnych oraz osób odpowiedzialnych za sprawy pracownicze także może być jednym z powodów uzyskania takich wyników. Nawet mikroprzedsiębiorstwa starają się być na bieżąco z najnowszymi metodami zarządzania zasobami ludzkimi. W wypadku tych ostatnich o wyborze modelu proaktywnego może też decydować bardzo osobista i przyjacielska atmosfera panująca w firmach. Duża popularność metod proaktywnych w realizowaniu funkcji personalnych jest na pewno dobrą informacją dla wszystkich osób pracujących. Świadczy to o dobrym rozwoju przedsiębiorstw w kraju i sporej szansie na trafienie do firmy ze skutecznym działem personalnym. Wyniki przeprowadzonej ankiety trudno jednak odnieść do całości przedsiębiorstw w Polsce. Zbyt mała liczba odpowiedzi i duża przewaga jednej branży utrudnia takie odniesienie. Wśród odpowiedzi zabrakło także większej liczby respondentów ze średnich i dużych przedsiębiorstw będących często głównymi pracodawcami w danym regionie. Autorzy nadal kontynuują badania, aby uzyskać satysfakcjonującą liczbę odpowiedzi.

BIBLIOGRAFIA

- Koźmiński A., Jemielniak, D. (2008). *Zarządzanie od podstaw. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Marciniak, J. (red.). (2011). *Meritum HR*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami (2014). *HR najwyższej jakości*.
Pobrane z: <http://pszk.pl/hr-najwyzszej-jakosci/raport-hr-najwyzszej-jakosci>.
- Tyborowska, J. (2000). *Rola i zadania działu personalnego. Vademecum współczesnego kadrowca*. Warszawa: Biblioteczka Pracownicza.
- Wajda, A. (2003). *Podstawy nauki o zarządzaniu organizacjami*. Warszawa: Difin.

BARBARA MRÓZ

Uczelnia Zawodowa Zagłębia Miedziowego

KOMPETENCJE A ROLA ZAWODOWA – BADANIA PRACOWNIKÓW W OPARCIU O MODEL OSOBOWOŚCIOWO-AKSJOLOGICZNY MOA

Rola zawodowa – założenia, zadania

Obecnie coraz częściej podkreśla się rolę kompetencji zawodowych i psychologicznych ludzi, koniecznych w ich pracy. I tę tendencję należy przyjąć z zadowoleniem, gdyż z jednej strony porządkuje się przez to kwestie prawno-formalne stanowiska pracy, z drugiej zaś czyni się zadość oczekiwaniom klientów. W świetle powyższego warto przypomnieć formalne prerogatywy pomagające określić samą rolę zawodową. Jej zakres formalny sprecyzował ustawodawca, który przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 roku, Nr 222, poz. 1868 w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania ustalił, że poszczególne grupy zawodów można opisać według danych charakterystyk. Klasyfikacja służy ujednoczeniu nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy oraz racjonalnemu planowaniu obsługi rynku pracy i określaniu jego struktury zawodowej. Odnosi się zatem także do kryteriów doboru grupy osób do niniejszych badań, gdyż z prawnego punktu widzenia stanowi o zróżnicowaniu i wyodrębnieniu specjalistów od pracowników na stanowiskach kierowniczych. Mianowicie specjaliści to grupa, która obejmuje zawody

wymagające wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Specjaliści mają odrębne zadania, są nimi: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy przez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.

Z kolei kierownicy to grupa obejmująca zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie głównych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.

Warto podkreślić, że przedstawione zróżnicowanie w prawnym określeniu stanowisk w dużej mierze jest związane z kompetencjami i kierowaniem ludźmi oraz strukturami. Z punktu widzenia psychologii wartość roli zawodowej ma również wymiar subiektywny i wiąże się z różnorodnym oddziaływaniem na potrzeby i wartości własne oraz innych ludzi, łączy się z zaspokajaniem potrzeb, nieraz z generowaniem nowych (Rokeach, 1968; Mróz, 1998).

Z jednej strony oddziaływanie roli zawodowej specjalisty i kierownika może się więc łączyć z czynnikami awansu zawodowego, z drugiej zaś może być postrzegane jako niezależne od niego. Dla jednej grupy pracowników na stanowiskach specjalistów często jest ono bodźcem do zdobycia stanowiska kierowniczego, a inną część specjalistów motywuje do pogłębiania umiejętności. Według Chełpy (2005) role realizowane przez pracowników w organizacji związane są z zajmowaną przez nich pozycją. Każdej pozycji przypisana jest określona rola zawodowa. Generalnie przyjmuje się, że rola zawodowa zawiera następujące elementy:

- normy zadaniowe: rodzaj zadań roboczych, metody i środki ich realizacji, zakres odpowiedzialności oraz sposób wynagradzania,
- normy rozwoju zawodowego: zasady awansowania, wymagane umiejętności i kompetencje oraz sposób ich zdobywania, zasady degradacji zawodowej,
- normy interakcji społecznych: mniejsze jednostki w strukturze hierarchicznej firmy, zakres, rodzaj i formy kontaktów społeczno-zawodowych,
- normy wartościowania: zasady przypisywania zdarzeniom i ludziom pozytywnych i negatywnych właściwości,

- normy odnoszące się do ubioru, uczesania, używania specyficznego języka, form gramatycznych itp. (Chełpa, 2005).

Przełożeni oraz zespół pracowniczy przekazują pracownikowi w sposób mniej lub bardziej formalny opis składający się na rolę zawodową, mogą także wywierać presję mającą doprowadzić do zbieżności postępowania pracownika z tymi wytycznymi oraz ze zwyczajowo obowiązującymi w danym miejscu zachowaniami.

Rola kierownicza i jej aspekt psychologiczny

Oczekiwania względem kierowników łączą już w sobie wiele elementów psychologicznych uwarunkowań pełnienia tej roli. Najczęściej spotyka się i wskazuje na cztery płaszczyzny odgrywające znaczącą rolę w uzyskiwaniu pozytywnych rezultatów w tej grupie. Są to: efektywne planowanie, organizowanie, motywowanie oraz kontrolowanie działań własnych i podwładnych.

Bez planowania działania kierownicze stają się chaotyczne, nieskoordynowane, spontaniczne, a to oznacza ich małą przewidywalność. Menedżer, który nie docenia tego pierwszego aspektu zarządzania, skazuje się na postępowanie według zasady prób i błędów. Planowanie polega na ukierunkowaniu działań. Wyróżnia się planowanie strategiczne i operatywne. To pierwsze nadaje ogólne ramy zasadniczym decyzjom podejmowanym w firmie, planowanie operatywne zaś służy wdrażaniu celów strategicznych.

Organizowanie w zarządzaniu polega na porządkowaniu czynności związanych z funkcjonowaniem miejsca pracy, działu bądź firmy. W zależności od obszarów działania przedsiębiorstwa (produkcyjne, handlowe czy usługowe) organizowanie jest związane z zabezpieczaniem towarów, sprawną logistyką, efektywnym marketingiem lub reklamą.

Kolejny obszar sprawnego zarządzania łączy się z umiejętnym motywowaniem siebie oraz innych do pracy. To od poziomu motywacji zależy wytrwałość w planowanym realizowaniu czynności. Menedżer o silnej motywacji wykazuje większą odporność fizyczną (zmęczenie) bądź społeczną (wpływy). Wyniki wielu badań nad motywacją (a zwłaszcza nad motywacją wewnętrzną) pokazują, że najbardziej motywujące okazują się elementy osadzone w sytuacji społecznej pracownika, a nie tylko te, które odnoszą się do sfery materialnej. Wspierający przełożony, wykonywanie pracy, która ma sens, możliwość autonomizacji decyzji czy samorealizacja i rozwój

są nieraz równie ważnymi motywatorami jak dobre zarobki (Hornowska i Paluchowski, 2001).

Kontrolowanie pracy można zdefiniować jako porównywanie stanu faktycznego z wcześniej założonym. Przebiega najczęściej na podstawie schematów opracowanych i zaakceptowanych przez zarząd i inne ważne gremia w firmie. Kontrola stanowi także o jakości nadzoru nad zadaniami i ludźmi. Jej istota zasadza się na dopilnowaniu, aby wyznaczone zadania były zgodne z ustalonymi zasadami.

Kariera zawodowa rozpatrywana z indywidualnego punktu widzenia, jako opis kolejnych decyzji życiowych, sprowadza się przykładowo do ich konsekwentnego wdrażania. Jeśli jednak przyrzeć się bliżej temu, co stoi za konsekwencją w działaniu, to okaże się, że są to właśnie cechy osobowości, hierarchia potrzeb i wartości, umiejętność wyznaczania sobie dalekosiężnych i bliskich celów. Silniejsze potrzeby będą wypierały słabsze, kompetencje będą konkurowały z sobą o dodatkowe sprawności i kwalifikacje, a umiejętności społeczne będą wspierane przez różnego rodzaju nowe doświadczenia interpersonalne.

METODA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA GRUPY

Celem badań było określenie zmiennych (ze szczególnym uwzględnieniem roli kompetencji) wpływających na poczucie jakości życia. Weryfikacja zależności istniejących między wymiarami osobowościowymi i aksjologicznymi na grupie pracowników przyniosła odpowiedzi w obrębie zastosowanego modelu.

W badaniach zastosowano *Test przymiotnikowy ACL* Gougha i Heilbruna (1983), (Martowska, 2012), *Skalę wskaźników osiągnięć zawodowych WOZ dla pracowników wyższego szczebla* Mróz (2011a), *Skalę wartości (SW)* Roakecha, *Kwestionariusz poczucia jakości życia (KPJŻ)* Straś-Romanowskiej, Oleszkowicz i Frąckowiaka. Metody te weszły w skład autorskiego Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego MOA (Mróz, 2011b, 2011c, 2015).

Grupą badaną było 555 pracowników wyższego szczebla, w tym 230 kierowników i 325 specjalistów. Wiek badanych: 19,2–59,3 lat; średnia wieku: 38,1 lat. Za pomocą analizy regresji oraz równań strukturalnych oceniono wpływ badanych zmiennych niezależnych (kompetencji, relacji, autonomii, przystosowania, wskaźnika osiągnięć zawodowych, wartości) na zmienną zależną, jaką było poczucie jakości życia.

WYNIKI BADAŃ

W wyniku przeprowadzonych badań i analiz okazało się, że wiele spośród zmiennych wskazuje wyraźnie na rolę cech osobowości, w tym na kompetencje oraz wybrane wartości w satysfakcjonującym funkcjonowaniu pracowników bez względu na funkcje (specjaliści i kierownicy). W tabeli 1 przedstawiono wyniki analizy regresji badanej grupy.

Tabela 1

Udział zmiennych niezależnych Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego MOA w wyjaśnianiu poczucia jakości życia

Zmienne osobowościowo-aksjologiczne	B	Błąd standardowy	Beta	T
Przystosowanie	-0,565***	0,065	-0,344	-9,268
Kompetencje	0,062***	0,010	0,244	5,738
Autonomia	0,047***	0,009	0,169	4,944
Relacje	0,045***	0,014	0,151	3,562
Dojrzała miłość	-0,534***	0,130	-0,127	-3,888
Zabezpieczenie bytu dla rodziny	-0,395**	0,137	-0,098	-2,875
Zbawienie	-0,261*	0,111	-0,091	-2,575
Powierzenie zadań o dużym znaczeniu dla firmy	1,655*	0,670	0,090	2,515

Współczynnik korelacji wielokrotnej: $R = 0,655$
Współczynnik wielokrotnej determinacji $R^2 = 0,433$
Istotność równania: $F = 4,688, p < 0,001$
 $df_1 = 1$
 $df_2 = 541$

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Metoda: wielokrotna regresja krokowa.

Źródło: opracowanie własne.

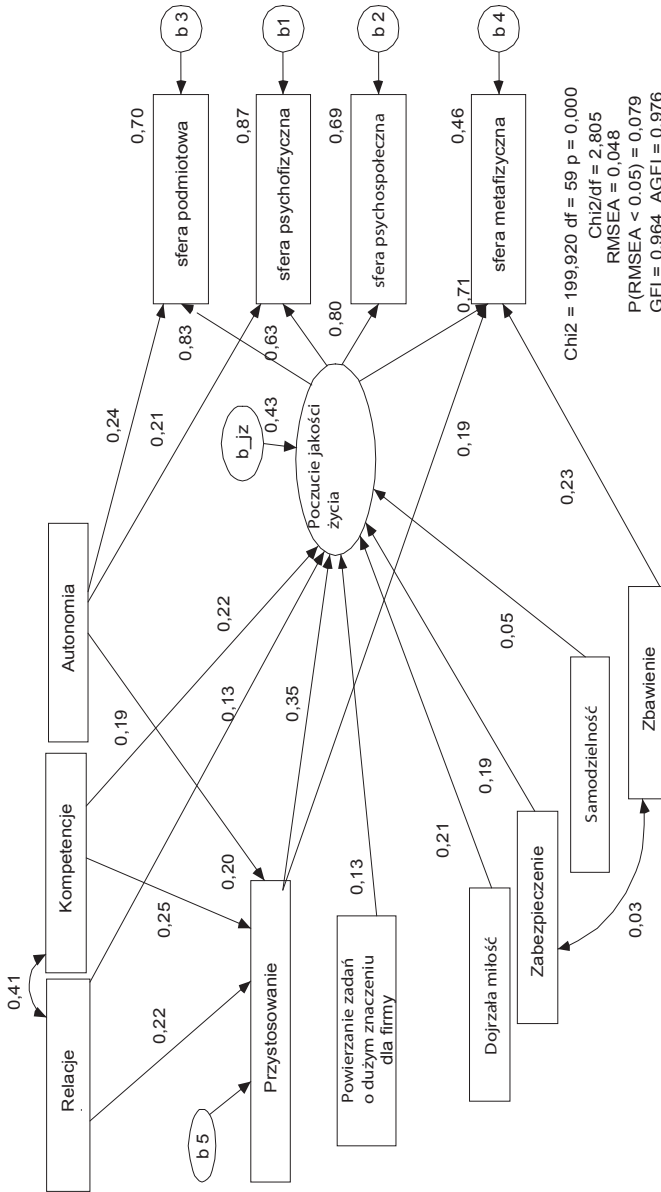
Za pomocą krokowej analizy regresji ustalono wśród wymiarów osobowościowych i aksjologicznych oraz wchodzących w skład zmiennych

pośredniczących te zmienne, które posiadają wartość predykcijną dla poczucia jakości życia. Siła związku między poczuciem jakości życia a zespołem ośmiu zmiennych niezależnych wchodzących w skład osobowościowo-aksjologicznego modelu poczucia jakości życia MOA, będących zmiennymi niezależnymi wyniosła $R = 0,655$.

Najlepszymi predyktorami poczucia jakości życia było pięć zmiennych osobowościowych: przystosowanie ($\beta = -0,344$), kompetencje ($\beta = 0,244$), autonomia ($\beta = 0,169$), relacje ($\beta = 0,155$), powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy ($\beta = 0,127$), a także trzy zmienne aksjologiczne: dojrzała miłość ($\beta = -0,098$), zabezpieczenie bytu dla rodziny ($\beta = -0,091$) oraz zbawienie ($\beta = -0,090$) (zarówno wymiar przystosowanie, jak i wartości uzyskują w analizach statystycznych wyniki odwrócone, to jest o przeciwnym znaku). Warto podkreślić, że otrzymane wyniki nie różniły się od innych rezultatów w grupach pracowników, co daje podstawę do wnioskowania o stałości Modelu MOA oraz o specyfice grupy (zob. Mróz, 2011b).

Poniżej zamieszczono wyniki modelu strukturalnego otrzymanego przez grupę kierowników (rysunek 1) i specjalistów (rysunek 2).

Zastosowany model MOA różnicuje pracowników wyższego szczebla. Współczynnik determinacji w grupie kierowników uzyskał 49% wariancji wyjaśnianej zmiennej poczucia jakości życia w modelu strukturalnym, a w grupie specjalistów – 43% wariancji. Prawie połowę zmienności wyników poczucia jakości życia u pracowników wyższego szczebla można tłumaczyć związkiem cech osobowości i wartości.



Rysunek 2. Model Osobowościowo-Aksjologiczny MOA dla poczucia jakości życia w grupie specjalistów.
Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA

W dotychczasowych badaniach psychologicznych nad różnymi wymiarami funkcjonowania menedżerów podkreśla się często wagę różnych aspektów: motywację, dominację, potrzebę osiągnięć, skuteczność, zdolności poznawcze, inteligencję, kreatywność. Trudno jednak we współczesnych analizach zauważyć pozornie podstawowy wymiar, jakim się okazało się w niniejszych badaniach przystosowanie. Umiejętność efektywnego działania oraz nawiązywania i utrzymywania kontaktów interpersonalnych, poczucie szczęścia, dobre radzenie sobie z trudnościami, konstruktywna aktywność to wszystko mieści się w kategorii dobrego przystosowania kierowników. W zaprezentowanym modelu ścieżkowym u badanych kierowników i specjalistów dominuje także znaczenie kompetencji.

W Modelu Osobowościowo-Aksjologicznym MOA pojawiała się wartość standaryzowanego ładunku czynnikowego bezpośredniej ścieżki prowadzącej od potrzeby relacji do poczucia jakości życia. Badani kierownicy mają świadomość tego, jak istotne są współpraca z ludźmi, budzenie pozytywnych reakcji innych, a także aktywność. W potrzebie relacji mieści się też zadowolenie ze swojej roli w życiu i świadomość zależności międzyludzkich. Te cechy znalazły już swoje dopełnienie w postaci wyższego niż mają specjaliści, statystycznie istotnego, ogólnego poczucia jakości życia, jakie otrzymali kierownicy. W powyższym kontekście zastanawiający jest w tej grupie brak ścieżki, która by prowadziła od zmiennej osobowościowej „powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy” w kierunku poczucia jakości życia (ścieżka taka istnieje w modelu u specjalistów). Można interpretować tę sytuację jako brak potrzeby dzielenia się pracą czy odpowiedzialnością, którą mogliby wziąć na siebie. Kierownicy nie doceniają tego wymiaru, tak istotnego dla specjalistów. Taka interpretacja jest uprawniona w świetle innych badań autorki przeprowadzanych na grupie kierowników, a dotyczących stylów kierowania (Mróz, 2008). Wcześniej podobnych ustaleń dokonali Judge, Locke, Durham i Kluger (1998). Badania nad satysfakcją z pracy przyniosły jednoznaczne rezultaty: satysfakcja z pracy okazuje się tym większa, im większy zakres jej wykonywany jest wspólnie (Judge i in., 1998). W badaniach Baarda również okazało się, że w przypadku menedżerów pracujących w organizacji dla ich wysokiej jakości życia ważne są przede wszystkim takie potrzeby, które zaspokajają ich dążenie do współuczestniczenia i pokazania swoich umiejętności (Baard, 2002).

U specjalistów z kolei dominuje znaczenie dobrego radzenia sobie z trudnościami oraz konstruktywne działanie. To te obszary odgrywają dużą rolę w tłumaczeniu przyczynowym poczucia jakości życia. Wynik ten wskazuje także na dobre radzenie sobie specjalistów z problemami codzienności. Świadczy o tym waga pierwszego miejsca wymiaru przystosowanie dla poczucia jakości życia. W wypadku grupy specjalistów potrzeba zaradności, pracowitości, wydajności i ogólne zorganizowanie wydają się istotne także dla ich poczucia jakości życia. Mówi o tym potrzeba kompetencji – druga pod względem znaczenia dla tej grupy. Ale już w trzeciej zmiennej pod względem wartości standaryzowanego ładunku czynnikowego występuje zmienna aksjologiczna z grupy wartości ostatecznych, jaką jest dojrzała miłość. Warto ją powiązać z kolejną zmienną, to jest z zabezpieczeniem bytu dla rodziny, gdyż obie zmienne mówią o sile związku wartości rodzinnych i osobistych z poczuciem jakości życia w tej grupie. Jeśli spojrzeć na modele MOA specjalistów i kierowników, to okaże się, że wymiar aksjologiczny (a precyzyjniej wartości rodzinne) jest obszarem, gdzie rysują się zasadnicze różnice między badanymi na tych stanowiskach.

W następnej kolejności znalazła się potrzeba relacji, podkreślająca wagę umiejętności współpracy i dobrze wpisujący się w psychologiczny sens w poprzednie zmienne. Łatwa adaptacja do grupy, zadowolenie ze swojej roli w życiu, cechująca badanych specjalistów, każe widzieć w nich efektywnych pracowników także z uwagi na satysfakcjonujące kontakty z ludźmi. Człowiek rozwija się przez własną aktywność; w grupie specjalistów wyraźnie widać kierunek tej aktywności, z jednej strony są to kompetencje zawodowe, z drugiej zaś mocne ich zrównoważenie w postaci dbania o rodzinę i jej potrzeby. Przystosowanie, jakie wskutek tego uzyskują badani, jest gwarantem ich dobrego poczucia jakości życia (Derbis, 2008).

Zmienna powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy wskazuje, że oczekiwania wśród specjalistów w tym obszarze są duże. Ma się wrażenie, że specjaliści są tą grupą pracowników, która oczekuje od swoich przełożonych, aby ci darzyli ją większym zaufaniem, aby dzielili się z nią pracą, którą mogą wykonać, aby wreszcie zadowolenie płynące z partycypacji w sukcesie firmy było większe dla wszystkich zainteresowanych stron. Chęć wykonywania ambitniejszych zadań przez specjalistów jest prawdopodobnie związana z ich przekonaniem o własnej skuteczności i wiedzą o relacjach społecznych.

Przedstawione wyniki mają znaczącą wartość zarówno dla problematyki rozwoju kompetencji przez pracowników różnego szczebla, zagadnień

kwalifikacji zawodowych, jak i dla uwarunkowań psychologicznych w pracy. Model MOA poprzez swoją potwierdzoną wartość wyjaśniania zmiennych w poczuciu jakości życia może być weryfikowany na innych grupach badanych dorosłych, a zwłaszcza tam, gdzie w grę wchodzi uwzględnianie kompetencji.

BIBLIOGRAFIA

- Baard, P. P. (2002). Intrinsic need satisfaction in organizations: A motivational basis of success in for-profit and not-for-profit settings. W: E. L. Deci, R. M. Ryan (red.), *Handbook of self-determination research* (s. 255–275). New York: University of Rochester Press.
- Chełpa, S. (2005). Samorealizacja talentów – możliwość, ograniczenia interpersonalne. W: S. Borkowska (red.), *Zarządzanie talentami* (s. 28–36). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Derbis, R. (2008). Forma własności organizacji a jakość życia pracowników. W: S. A. Witkowski, T. Listwan (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją* (s. 264–274). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Gough, H. G., Heilbrun, A. B. (1983). *The Adjective Check List Manual*. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2001). Rozwój zawodowy – podstawowe założenia. W: T. Listwan, S. Witkowski (red.), *Sukces w zarządzaniu. Problemy organizacyjno-zarządcze i psychospołeczne* (s. 230–256). Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Martowska, K. (2012). *Lista Przymiotnikowa ACL Harrison G. Gough, Alfred B. Heilbrun, Jr. Polska normalizacja*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Mróz, B. (1998). Sukces w zarządzaniu a poziom poczucia sensu życia u menedżerów. W: S. A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (s. 171–185). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Mróz, B. (2011a). Ocena osiągnięć zawodowych w grupie pracowników na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych. W: H. Duda (red.), *Styl życia i dobrostan* (s. 101–116). Lublin: Wydawnictwo Neurocentrum.

- Mróz, B. (2011b). *Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla: uwarunkowania osobowościowe i aksjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mróz, B. (2011c). Struktura czynnikowa Testu Przymiotnikowego ACL do diagnostyki pracowników. W: P. Piotrowski (red.), *Społeczne i kulturowe zachowania warunkujące dobrostan* (s. 181–194). Lublin: Wydawnictwo Neurocentrum.
- Mróz, B. (2015). *20 lat później – osobowość i hierarchia wartości wybitnych aktorów polskich. Badania podłużne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, Attitudes and Values*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.

Książka *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia* pokazuje zainteresowania badaczy i aktualną wiedzę z zakresu poruszanej problematyki, często wzbogacając ją. Może stymulować do przemyśleń nad własnym zachowaniem i jego zmianą, zwiększyć wrażliwość i refleksyjność, może także zachęcić do podjęcia własnych badań. Jej dużą zaletą jest szeroki krąg odbiorców: mogą to być zarówno pracownicy naukowi, studenci, jak i praktycy. Każdy, kto po nią sięgnie, na pewno znajdzie dla siebie coś interesującego.

Dr hab. Maria Strykowska

Wydawnictwo LIBRON | www.libron.pl

ISBN 978-83-65148-63-6



9 788365 148636 >