

# Ewa Wysocka

---

## Praca jako czynnik warunkujący jakość życia ludzi młodych – psychospołeczna perspektywa teoretyczna

---

Forum Pedagogiczne 1, 13-44

---

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

EWA WYSOCKA  
*Uniwersytet Śląski*

**PRACA JAKO CZYNNIK WARUNKUJĄCY  
JAKOŚĆ ŻYCIA LUDZI MŁODYCH  
– PSYCHOSPOŁECZNA PERSPEKTYWA TEORETYCZNA**

**WORK AS AN ITEM OF PROVIDING QUALITY  
OF LIFE FOR A YOUNG PERSON  
– A THEORETICAL PSYCHO-SOCIAL PERSPECTIVE**

**Streszczenie**

Praca człowieka bez wątpienia jest wartością uniwersalistyczną. Jest działalnością warunkującą jakość życia ludzkiego. Niniejszy artykuł osadza problematykę pracy w kontekście jakości życia młodzieży w ujęciu psychospołecznej perspektywy. Dyskurs posiadając charakter teoretyczny posiada egzemplifikację empiryczną dotyczącą pracy w życiu młodych ludzi.

**Słowa kluczowe**

Praca, jakość życia, kryteria jakości życia, młodzież, egzemplifikacja teoretyczna.

**Summary**

A person's work is a universal quality. It is an activity that provides quality of life. This article deals with the problem of work in the context of quality of young people's life from a psycho-social perspective. This discussion has a theoretical aspect as well as an empirical example referring to young people's life.

**Key words**

Work, quality of life, criteria of quality of life, youth, theoretical example.

*„Praca to miłość, która widzialny przybiera kształt. Więc jeśli nie zdołacie pracować z miłością, a tylko niechęć żywiąc i wstręt, wtedy zaprawdę lepiej wam wszelką porzuciwszy pracę, usiąść w progu świątyni i wyciągnąć rękę po jałmużnę tych, co się trudzą z radością. Jeśli bowiem obojętnie wypiekasz chleb, gorzkim on będzie i zaspokoi tylko pół głodu człowieka. A jeśli z narzekaniem winną tłoczysz jagodę, ono jad wsączy w wino”.*  
(K. Gibran, „Prorok”)

**WPROWADZENIE**

Praca jako swoisty fenomen kulturowy i cywilizacyjny określana jest przez aktywność i formę bytowania człowieka na ziemi, a zarazem stanowi dla niego wartość podzielaną przez innych ludzi, dzięki realizacji której, człowiek doskonali siebie i otaczający go świat.<sup>1</sup> Twierdzenie, iż praca jest niezbywalnym warunkiem ludzkiej egzystencji, wyznaczając status jednostki w społeczeństwie i kształtując jej osobowość, jest oczywiste. Jednak praca stanowi także jeden z wyznaczników jakości życia i zarazem jego sensu. Praca jest przypisana naturze człowieka, stanowiąc jedną z jego podstawowych potrzeb, a jednocześnie wartość (wartości jako funkcje potrzeb), będąc również jego prawem i obowiązkiem, wyznaczając jego tożsamość, jakość życia (poczucie satysfakcji) i jego sens. Praca jednak to także swoista konieczność – zarówno w ujęciu społecznym (społeczne funkcje pracy), jak i indywidualnym (zaspokojenie potrzeb indywidualnych i realizacja uznawanych wartości).

---

<sup>1</sup> W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy: nowe horyzonty pedagogiki pracy*, Warszawa 2006, s. 15.

Sens pracy ludzkiej jest zatem złożony, gdyż jej funkcję stanowi zarówno zmiana rzeczywistości materialnej, jak i możliwość uzewnętrznienia się i kształtowania właściwości osobowych człowieka. Z tych względów (a także wielu innych), praca jest niezbywalną wartością, dzięki której powstają inne wartości, o charakterze materialnym i duchowym. Pracę zatem musimy ujmować jako kategorię sensotwórczą, moralną, rozwojową i socjotwórczą.<sup>2</sup> Wskazuje to na zmianę paradygmatu w myśleniu o pracy,<sup>3</sup> czyli transformację podejścia przedmiotowego, mechanistycznego (instrumentalizm, oderwanie pracy jako aktywności od podmiotu działającego) w podmiotowe, humanistyczne (uwewnętrznienie, forma aktywności stanowiąca podstawę samodoskonalenia i doskonalenia świata).

Praca staje się zatem pojęciem wielowymiarowym, stąd konieczna jest jej analiza w kontekstach poznawczych różnych dyscyplin naukowych (filozofii, psychologii, pedagogiki, socjologii, ekonomii, prawa, etyki, prakseologii).

## PRACA W ŻYCIU CZŁOWIEKA – UJĘCIE TEORETYCZNE

Formalnie o pracy człowieka mówi się w trzech aspektach: czynnościowym, oznaczającym pewną formę działania; podmiotowym, co wyznacza myślowy, planowy i skuteczny wysiłek człowieka dążącego do samorealizacji; oraz przedmiotowym (rzeczowym), gdzie analizuje się ją w kontekście wyniku czy efektu pewnego działania.<sup>4</sup>

We współczesnym społeczeństwie wiedzy często mówi się o nieodwołalnym jej końcu, wieszcząc alienację człowieka od pracy,<sup>5</sup> co wiąże się z przesunięciem znaczeń określających życie człowieka i jego jakość na

---

<sup>2</sup> Z. Cackowski, *Filozoficzne problemy człowieka i społeczeństwa. Filozofia*, t. 3, Warszawa 1990.

<sup>3</sup> W. Furmanek, dz. cyt., s. 47; C. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978, s.9.

<sup>4</sup> Z. Wiatrowski, *Praca człowieka. Ujęcie filozoficzno-pedagogiczne*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 4, Warszawa 2005, s. 783.

<sup>5</sup> R. G. Dahrendorf, *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie przemysłowym*, Kraków 2008.

inne sfery jego aktywności. Wydaje się jednak, iż praca jako kategoria działalności człowieka nie może być z jego życia wyeliminowana, gdyż stanowi wartość niezastępowalną w sensie jej funkcji (zarówno indywidualnych, sensotwórczych, kreatywnych, jak i społecznych – wytwórczo-kreatywnych, stratyfikacyjnych, ekonomicznych). W sensie psychologicznym i pedagogicznym praca określana jest jako wartość wyższego rzędu, będąc podstawą samorealizacji, zaś w sensie społecznym stanowi podstawę stratyfikacji i emancypacji jednostki w strukturze społecznej (pozycja społeczna, wyznaczana pełnią rolą zawodową).

Zmienia się jednak niewątpliwie forma pracy i jej sens znaczeniowy dla człowieka. Odnosząc się do tezy R. G. Dahrendorfa,<sup>6</sup> możemy mówić jedynie o alienacji człowieka od pracy w jej bardziej „prymitywnej” formie, czyli wytwórczej i fizycznej, natomiast inne jej formy, np. praca twórcza, umysłowa, pozostają w centrum zainteresowań człowieka i społeczeństwa, wyznaczając coraz bardziej ich rozwój i stanowiąc podstawę samorealizacji w ujęciu jednostkowym.

Należy ponadto pamiętać, iż w społeczeństwie, które cechuje deficyt w obszarze możliwości zapewnienia jej każdemu („brak pracy”, bezrobocie), w coraz większym stopniu każda jej forma, która umożliwia jednostce zaspokojenie, choćby jedynie podstawowych, potrzeb – musi stawać się istotną wartością, wyznaczającą poczucie jakości życia ludzkiego.

Bezrobocie, będące zagrożeniem dla rozwoju jednostki i w efekcie społeczeństwa, jest niebezpiecznym zjawiskiem społecznym, a w ujęciu psychologicznym stanowi podstawę doświadczanych frustracji w obszarze realizacji własnych aspiracji życiowych, źródło konfliktów aksjologicznych, zaniku nadziei, obniżenia poczucia własnej wartości. Sytuacja psychologiczna osoby pozbawionej pracy lub doświadczającej poczucia potencjalnego deficytu w tym obszarze (młode pokolenie) jest tak trudna, że może powodować dalsze konsekwencje w postaci wyboru dysfunkcyjnych sposobów radzenia sobie z doświadczaną frustracją, co przyjmuje formę adaptacji opozycyjnej, dewiacji i nierzadko przestępczości.

---

<sup>6</sup> Tamże.

## JAKOŚĆ ŻYCIA W UJĘCIU PSYCHOSPOŁECZNYM

A. Bańka<sup>7</sup> wskazuje, że pojęcie jakości życia jest wieloznaczne, stąd sposób jego definiowania zależy o przyjętej perspektywy teoretycznej. Ogólnie rzecz ujmując, określamy jakość życia w sposób obiektywny i subiektywny,<sup>8</sup> bądź też można przyjąć perspektywę teoretyczną rozdziałającą pojęcie jakości życia (wymiar obiektywny) i pojęcie poczucia jakości życia (wymiar subiektywny).

Podejścia tzw. obiektywne w definiowaniu jakości życia przyjmują z góry założone i tożsame dla wszystkich ludzi kryteria jego oceny. Jakość życia określana jest tutaj jako zespół warunków, w których człowiek żyje, obiektywne atrybuty świata przyrody, przedmiotów i kultury, a także atrybuty człowieka związane z poziomem życia i pozycją społeczną oraz prawidłowe funkcjonowanie jego organizmu.<sup>9</sup> Punktem wyjścia w ocenie jakości życia w tej perspektywie teoretycznej są zewnętrzne warunki życia, obiektywna rzeczywistość w jakiej funkcjonuje jednostka, stanowiące źródło bodźców i doświadczeń, które człowiek ocenia w kategoriach wartościujących.

1. T. Tomaszewski<sup>10</sup> określa jakość życia w odniesieniu do zbioru kryteriów obiektywnych, takich, jak: bogactwo przeżyć, poziom świadomości, poziom aktywności, twórczość, współuczestnictwo w życiu społecznym. Koncepcja ta ma charakter normatywny i uniwersalizujący, gdyż zakłada istnienie cech, które są wartościowe dla wszystkich ludzi, stąd istnieje możliwość rozstrzygnięcia o poziomie jakości życia.

---

<sup>7</sup> A. Bańka, *Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy*, [w:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*, Poznań-Częstochowa 1994, s. 19.

<sup>8</sup> Za: A. Brzezińska, M. Stolarska, J. Zielińska, *Poczucie jakości życia w okresie dorosłości* [w:] K. Appelt, J. Wojciechowska (red.), *Zadania i role społeczne w okresie dorosłości*, Poznań 2001, s. 103-126.

<sup>9</sup> H. Sęk, *Jakość życia a zdrowie*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1993 nr 2, s. 103-109.

<sup>10</sup> Za: E. Trzebińska, A. Łuszczynska, *Psychologia jakości życia*, [w:] E. Trzebińska (red.), *Psychologia jakości życia*, Warszawa 2002, s. 5-8.

2. A. Campbell<sup>11</sup> określa jakość życia w kategoriach stopnia zaspokojenia odczuwanego przez jednostkę w określonych dziedzinach życia, do których zalicza następujące kategorie: małżeństwo, życie rodzinne, zdrowie, sąsiedzi, znajomi, zajęcia domowe, praca zawodowa, życie w danym kraju, miejsce zamieszkania, czas wolny, warunki mieszkaniowe, posiadane wykształcenie i standard życia. Jakość życia jest tu utożsamiana z zadowoleniem, wyznaczanym oceną różnych sfer własnego życia, z naciskiem na jego obiektywne warunki i zaspokojenie potrzeb jednostki.

W podejściach tzw. subiektywnych akcentuje się niewystarczalność owych atrybutów do oceny przez człowieka jakości jego życia, gdyż ten sam poziom konsumpcji i ilość dóbr posiadanych nie dla każdego jest źródłem tego samego poziomu satysfakcji, stąd dla określenia jakości życia istotne jest nastawienie jednostki do własnej sytuacji, jej własna perspektywa widzenia, subiektywna ocena sytuacji, w której się znajduje, sposób wartościowania różnych sfer własnego życia i życia w pełnym jego obrazie. Determinuje to indywidualne poczucie harmonii ewentualnie dysharmonii wynikającej z oceny poziomu zaspokojenia własnych potrzeb w stosunku do zasobów dostępnych w otoczeniu, wynikające ze struktury własnych potrzeb, uznawanych wartości, indywidualnie określonego sensu życia.<sup>12</sup> Poczucie jakości życia związane jest zatem z subiektywnym ustosunkowaniem się jednostki do jej rzeczywistości, stanowiąc ocenę wyznaczaną doświadczanymi emocjami i uczuciami.

3. Podejście w pewnym stopniu łączące obie perspektywy – subiektywną i obiektywną – prezentuje J. C. Flanagan,<sup>13</sup> który zwraca uwagę, iż określone obiektywnie („z góry”) sfery życia mają różne znaczenie dla jednostki, co oznacza, że mała istotność pewnych sfer, w któ-

---

<sup>11</sup> A. Campbell, *Subjective measures of well-being*, „American Psychologist” 1976 nr 2(31), s. 117-124.

<sup>12</sup> A. Chudzicka, *Subiektywny obraz świata i obraz siebie jako kategorie pomiaru jakości życia osób bezrobotnych oraz ich oczekiwania wobec klubu pracy*, [w:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*, Poznań-Częstochowa 1995, s. 89-90; H. Sęk, dz. cyt.

<sup>13</sup> J. C. Flanagan, *Measurement of quality of life: Current state of the art* „Archives of Physical Medicine and Rehabilitation” 1982, nr 63, s. 56-79.

rych jednostka nie odczuwa zadowolenia, nie wyznacza zgeneralizowanego poczucia jakości życia (np. sfera materialna nie musi być wyznacznikiem jakości życia, jeśli znaczenie ma dla jednostki sfera duchowa). Ocena jakości życia staje się subiektywna, bo pochodzi z wewnętrznych procesów wartościowania, które muszą być brane pod uwagę w ocenie, choć wyznaczniki są tu określone obiektywnie. Wskazane koncepcje należą do nurtu normatywnego, bo zakładają istnienie określonego stanu idealnego (norma, ideał), które człowiek powinien osiągnąć, by być zadowolonym z własnego życia. Jakość życia jest tu wyznaczana przez poziom obiektywnej lub odczuwanej zbieżności vs rozbieżności między normą (ideałem) a stanem rzeczywistym. Zwykle kryteria oceny jakości życia odnoszone są tu do poziomu zaspokojenia potrzeb jednostkowych.

W polskiej literaturze przedmiotu wiele jest koncepcji jakości życia, ale skoncentruję się jedynie na dwu wybranych, które stanowią reprezentację podejścia subiektywnego.

4. S. Kowalik<sup>14</sup> uważa, że człowiek odczuwa własne życie na dwa sposoby, czyli może je poznawać i przeżywać, a o jakości życia decyduje „bogactwo” poznawania i przeżywania. W ujęciu tym istotne znaczenie ma eksploracja otaczającego świata, która wiąże się z poszukiwaniem informacji (bodźce, zdarzenia, właściwości), odbieranych przez receptory i włączanych do osobistego doświadczenia. Zależnie od dostępności informacji i sposobu ich odbioru przez jednostkę kształtuje się określony poziom poczucia jakości życia: jeśli jednostka znajduje się w otoczeniu zawierającym wiele informacji i wszystkie je odbiera (aspekt poznawczy), włączając do osobistego doświadczenia (emocje) – doświadcza wiele przeżyć psychicznych i tym samym odczuwa jakość życia psychicznego jako wartościową;
  - a) jeśli jednostka znajduje się w bogatym w informacje otoczeniu, ale niewiele z nich odbiera (aspekt poznawczy) i tym samym nie-

---

<sup>14</sup> S. Kowalik, *Psychologiczne wymiary jakości życia*, [w:] A. Bańka A., Derbis R. (red.), *Myśl psychologiczna w Polsce odrodzonej. Efektywność działań człowieka*, Poznań-Częstochowa 1993, s. 41-52.



wiele uwewnętrznia (aspekt emocjonalny) – wówczas odczuwa niską jakość własnego życia;

- b) jeśli dostępne dla jednostki jest średnio bogate otoczenie, które jest w pełni poznawczo „odbierane” przez jednostkę, ale nie są tworzone z tego osobiste przeżycia, wówczas efektem jest jakość własnego życia odczuwana jako „ambiwalentna” (jest, ale nie ma dla mnie osobistego kolorytu emocjonalnego);
- c) jeśli dostępne jest dla jednostki środowisko ubogie w znaczące bodźce, które jednostka stara się „odbierać w pełni” i zinternalizować – wówczas paradoksalnie odczuwana jakość życia może być wyższa niż obiektywnie wskazują na to warunki życia.

Jakość życia zatem to suma przeżyć, zaś wyznacza ją typ „zderzenia” świata zewnętrznego z wewnętrznymi możliwościami jego poznawania, co wskazuje, iż jest to kategoria złożona i niejednoznacznie określana (wyznaczana).

5. Z. Ratajczak<sup>15</sup> stwierdza natomiast, że jakość życia jest efektem złożonej relacji między realizacją i stopniem zaspokojenia własnych potrzeb a wymaganiami i zasobami otoczenia. Zadowolenie i pozytywne emocje doświadczane są wówczas, gdy w relacji tej nie są naruszone zasoby jednostki i możliwa jest realizacja odczuwanych przez nią potrzeb. Niezadowolenie i negatywne emocje ewokowane są w sytuacji, gdy występuje nieadekwatność między potrzebami i zasobami (pochodzącymi z wewnątrz – od jednostki, jak i z zewnątrz – od otoczenia). Poczucie niezadowolenia jest więc ostatecznie efektem ponoszonych przez człowieka kosztów psychologicznych w sytuacji realizowania własnych potrzeb, do których należą np. poczucie pokrzywdzenia, poczucie winy i upokorzenie:

- a) Poczucie pokrzywdzenia – np. potrzeby mogą być zrealizowane, ale koszty ich realizacji są nieadekwatne do osiągniętego celu, co może powodować poczucie pokrzywdzenia (istotny koszt psycho-

---

<sup>15</sup> Z. Ratajczak, *W pogoni za jakością życia. O psychologicznych kosztach radzenia sobie w sytuacji kryzysu ekonomicznego*, „Kolokwia Psychologiczne” 1993 nr 2, s. 37-51.

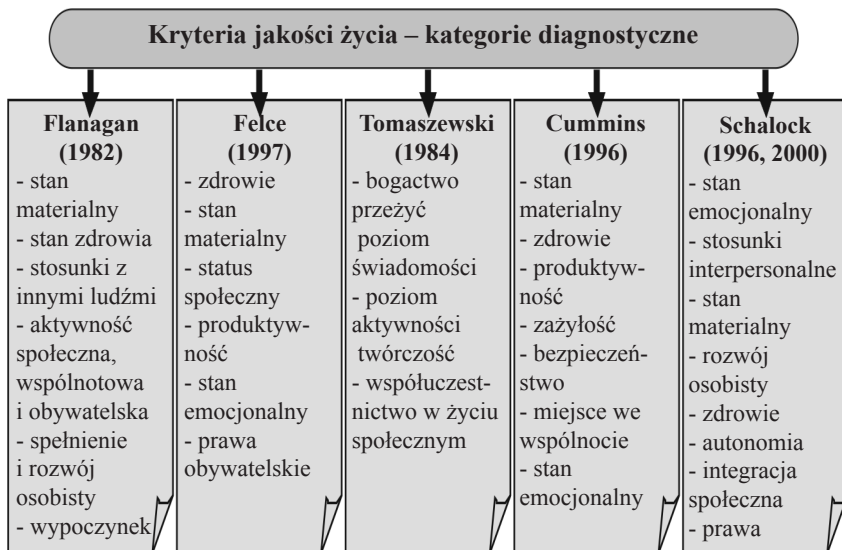
logiczny). Poczucie pokrzywdzenia może pojawić się także w sytuacji rozbieżności między celami, do których jednostka aspiruje, a tym co rzeczywiście osiąga.

- b) Poczucie winy jest także istotnym kosztem psychologicznym; pojawia się w sytuacji, gdy jednostka potrafi i chce robić pewne rzeczy, ale zostaje przez czynniki wewnętrzne np. własne cechy (brak odwagi, poczucie zaniżonej wartości), zmuszona, by robić coś innego.
- c) Upokorzenie jako koszt psychologiczny występuje natomiast w sytuacji rozbieżności między tym, co człowiek może robić, bądź uważa za swoją powinność, a tym do czego zostaje zmuszony zewnętrznymi okolicznościami (nacisk społeczny – wymagania otoczenia).

W definicjach, które silniej akcentują subiektywne poczucie jakości życia, jest ono związane z bogactwem przeżyć i doświadczeń, a nie z poziomem zaspokojenia potrzeb, np. koncepcja S. Kowalika.<sup>16</sup> Reasumując, jakość życia jest pojęciem o wielu znaczeniach, które wyznaczają różne pojęcia (radość, zadowolenie, szczęście) i kryteria (obiektywne i subiektywne), które zestawiono na poniższym schemacie (Schemat 1).

---

<sup>16</sup> A. Brzezińska, M. Stolarska, J. Zielińska, *Poczucie jakości...*, dz. cyt.



Schemat 1 Kategorie diagnostyczne określające jakość życia.<sup>17</sup>

## SYTUACJA MŁODZIEŻY WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

U. Beck<sup>18</sup> mówi o zmianie strukturalnej fazy młodości, wskazując podstawowe czynniki, które ją powodują:

- a) przedłużenie młodości w wyniku uszkolnienia (przedłużający się okres kształcenia);
- b) niepewność sytuacji życiowej młodzieży spowodowana ryzykiem na rynku pracy;
- c) różnorodność dokonującego się przejścia do życia dorosłego – wschodząca dorosłość, stanowiąca efekt przedłużającego się moratorium tożsamościowego.

Czynniki te powodują, iż doświadczanie życia w młodości różnicują ją zmienne, które nie posiadają statusu stałych, stąd młody człowiek

<sup>17</sup> R. L. Schalock, A. M.A. Verdugo, *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*, Washington 2002, s. 16.

<sup>18</sup> U. Beck, *Spoleczeństwo ryzyka: w drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004.

doświadcza swoistej dychotomii w sposobie traktowania go z jednej strony jako już nie dziecka – od którego można wymagać, zaś z drugiej strony – osoby jeszcze niedojrzałej do pełni praw, jakie daje dorosłość. Często sytuacja taka się przedłuża, co określa się w kategoriach nowego okresu rozwojowego, choć nienormatywnego, nazywanego wschodzącą dorosłością, stanowiącą wynik nierozwiązanego kryzysu adolescencyjnego, przedłużonego moratorium tożsamościowego, czy też określa się jako adolescencję prolongowaną.<sup>19</sup>

Wschodząca dorosłość (emerging adulthood)<sup>20</sup> stanowi przedział między 18. a 25-30. rokiem życia, a więc okres wyjścia z zależności dzieciństwa, ale nieznaczne wejście w role życiowe trwałej odpowiedzialności. Stanowi osobowościowy korelat zmian cywilizacyjnych i skutek zmian na rynku pracy, powodujących wydłużoną tranzycję do dorosłości.

Wśród najważniejszych cech wschodzącej dorosłości wskazuje się powszechnie: brak wykrystalizowania poczucia tożsamości i potrzebę eksperymentowania z tożsamościami wielorakimi (idealną, realną, oczekiwaną); wzmożone eksperymentowanie z rynkiem pracy, na rynku pracy i w przestrzeni geograficznej; spiętrzenie zachowań ryzykownych przy jednoczesnym zapotrzebowaniu na wsparcie psychologiczne i instytucjonalne (doradztwo zawodowe, poradnictwo personalne); bilansowanie własnego doświadczenia życiowego w wymiarze ponadnarodowym, transgranicznym i międzykulturowym; otwartość na nowe doświadczenia życiowe, kulturowe, pracy i przeżywania codzienności.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> E. H. Erikson, *Identity, youth and crisis*, New York 1968.

<sup>20</sup> J. J. Arnett, *Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties*, "American Psychologist" 2000 nr 55, s. 469-480.

<sup>21</sup> A. Bańka, *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, [w:] K. Popiołek (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia*, Katowice 2004, s. 9-32; A. Bańka, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy* [w:] Z. Ratajczak A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia*, Katowice 2006, s. 59-117; A. Bańka, *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań-Warszawa 2007.

Wreszcie mówi się, że jest to okres życia nacechowany największą wolnością od uwarunkowań biologicznych, największą swobodą wyboru zachowań, największą dowolnością stylu życia oraz największą różnorodnością doświadczeń, gdyż większość procesów życiowych ma charakter nienormatywny. Młody człowiek może prowadzić zarówno samodzielne (własne) gospodarstwo domowe, jak i wspólne z rodzicami, może podjąć pracę lub dalszą naukę; założyć własną rodzinę lub wybrać życie w stanie wolnym; posiadać dzieci lub mieć poczucie bycia jeszcze dzieckiem. Wschodząca dorosłość to okres semiautonomii i największej w życiu nienormatywności zmian w osobowości: mieszanka stylu życia na własną rękę i w zależności od rodziny, jej dochodów, wsparcia psychicznego, a także otwarcia na wszystkie style życia: pracy na pełen etat, pracy dorywczej lub pracy dobrowolnej; nauki na wszystkich szczeblach edukacji zawodowej (drugiego stopnia, trzeciego stopnia, studiów doktoranckich i podyplomowych); sprawowania (lub nie) ról rodzicielskich i życia w związku małżeńskim (lub partnerskim, czy wolnym); życia w jednym miejscu lub w wielu miejscach, które są dostępne wyobraźni jednostki, zależą od jej woli i motywacji.<sup>22</sup>

To okres życia, w którym brak jest jakichkolwiek uwarunkowań normatywnych, gdyż semiautonomia to czas przedłużonej eksploracji tożsamości i własnego środowiska życia poza okres adolescencji, który z kolei cechuje normatywność zmian. Wschodzącą dorosłość wyznaczają więc odczucia subiektywne (pozanormatywne), zaś związane są one z jakościową eksploracją „Ja” w trzech głównych obszarach: miłości, pracy i światopoglądu oraz pełnieniem ról związanych z pracą, nauką, zamieszkiwaniem, małżeństwem.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> A. Bańka, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy* [w:] Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia*, Katowice 2006, s. 59-117; A. Bańka, *Poradnictwo transakcyjne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań-Warszawa 2007.

<sup>23</sup> A. Bańka, *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, [w:] K. Popiołek (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia*, Katowice 2004, s. 9-32; A. Bańka,

W sensie teoretycznym wschodzącą dorosłość można ulokować we wcześniejszych koncepcjach E. H. Eriksona,<sup>24</sup> który mówił o adolescencji prolongowanej, mogącej prowadzić do różnych patologii, bowiem nie zawsze optymalny kierunek rozwiązania kryzysu jest możliwy. W pewnych warunkach może zatem dojść do ukształtowania się: a) tożsamości negatywnej (realizującej wartości odrzucane w danym kręgu kulturowym, przekonanie o posiadaniu wielu złych cech); b) tożsamości nieefektywnej (hamującej możliwość pełnej realizacji siebie, indolentnej i sztywnej, zafiksowanej). Dominujące obszary deficytów młodego pokolenia, które pośrednio wiążą się i wynikają z takiego funkcjonowania, można umiejscowić: w braku poczucia autonomii i poczuciu kontroli nad światem, co wynika zapewne z jego negatywnej oceny, a także z negatywnej oceny innych ludzi.<sup>25</sup>

### WSCHODZĄCA DOROSŁOŚĆ A ZNACZENIE PRACY W ŻYCIU MŁODEGO CZŁOWIEKA

Praca w adolescencji rzadko traktowana jest jako stała ze względów obiektywnych (brak ofert pracy w pełnym wymiarze godzin, zagrożenie bezrobociem) i subiektywnych (praca jako środek zdobywania doświadczenia życiowego dla przyszłej kariery zawodowej i kompetencji zatrudnieniowych, a także w celu krystalizacji zainteresowań zawodowych.<sup>26</sup> We wschodzącej dorosłości praca natomiast zwykle traktowana jest jako sposób ekspresji osobowości przez zawód i jako jedno ze źródeł samorealizacji. Ponadto, współcześnie wiąże się z podróżowaniem,

---

*Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy [w:] Z. Ratajczak A. Bańka, E. Turska (red.), Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia, Katowice 2006, s. 59-117; A. Bańka, Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006.*

<sup>24</sup> E. H. Erikson, *Identity, youth and crisis*, New York 1968.

<sup>25</sup> E. Wysocka, *Doświadczenie życia w młodości – problemy, kryzysy i strategie ich rozwiązywania. Próba opisu strukturalno-funkcjonalnego modelu życia preferowanego przez młodzież z perspektywy pedagogiki społecznej*, Katowice 2009.

<sup>26</sup> A. Bańka, *Rozwój i zastosowanie...*, dz. cyt.

eksperymentowaniem i planowaniem kariery w wymiarze międzynarodowym i globalnym, a także zdobywaniem kompetencji ogólnozyciowych przez podejmowanie zachowań niezwykłych i ryzykownych, co wpisuje się w proces budowania własnego światopoglądu, który też ma swoją specyfikę, wiąże się bowiem z dużą otwartością na różne jakościowo światopoglądy – jednostka zarówno buduje, jak i kwestionuje różnorodne światopoglądy, co oznacza, że nie są one prosto dziedziczone w przekazie międzypokoleniowym w środowisku socjalizacyjnym (np. wartość pracy, sfera religijna), stąd wyznacznikiem osiągnięcia statusu dorosłości jest także możliwość decydowania o własnych przekonaniach i wartościach.<sup>27</sup>

Współcześnie mówiąc o zmianie w spojrzeniu na pracę, wskazuje się także socjologiczną kategorię klasy twórczej, koncepcję rozwijaną przez R. Florida,<sup>28</sup> który uważa, że zasadniczo różni się ona od robotników, rolników i usługowców, gdyż wiąże się z podejmowaniem pracy wymagającej twórczości, innowacyjności, wynalazczości, czy przedsiębiorczości. Klasa twórcza formowana jest przez trzy cechy: zaawansowanie technologii (innowacyjność, wynalazczość, ekspansja high tech), talent (kapitał umysłowy, wykształcenie, uzdolnienia, myślenie produktywne) i tolerancję (otwartość na inne kultury, wyrozumiałość dla niekonwencjonalnych pomysłów, akceptacja dopuszczalnego ryzyka i błędów). Klasa ta koncentruje się w tzw. regionach twórczych, które pełnią swoiste funkcje społeczne. Wybór regionu twórczego zależy od wielu czynników, wśród których Koziński wymienia:<sup>29</sup>

1. Miejsce geograficzne, gdzie twórczość, innowacyjność i przedsiębiorczość są samodzielną wartością, traktowane są jako kapitał osobisty i społeczny, równie ważny jak kapitał ekonomiczny. Cechy te cieszą się uznaniem otoczenia społecznego, które wspiera twórców w ich działaniach, tworząc im do tego odpowiednie warunki. Rzadkie

---

<sup>27</sup> J. J. Arnett, dz. cyt.

<sup>28</sup> R. Florida, *The rise of the creative class*, New York 2004., za: J. Koziński, *Skazani na twórczość. Od Aleksandrii - przez Lwów - do San Francisco*, „Meritum” 2008 nr 3(10), s. 5.

<sup>29</sup> J. Koziński, *Skazani na twórczość...*, dz. cyt., s. 7-8.

- są tu przejawy zazdrości, agresja, konflikty i wyrzucanie z pracy najzdolniejszych, zagrażających mniej zdolnym.
2. Styl życia wyznaczany różnorodnością środowiska, w którym rozwija się kultura i jej różnorodne instytucje, sztuka, rozrywka i inne formy aktywnej rekreacji.
  3. Interakcje społeczne – autentyczne, żywe, twarzą w twarz, pozwalające poznawać ludzi, zawierać i rozwijać przyjaźnie, umożliwiające bezpośrednią wymianę myśli i spieranie się.
  4. Różnorodność miejsca geograficznego w aspekcie poznawczym (intelektualnym) – różne prądy myślowe, idee i teorie dotyczące świata, dynamizujące i motywujące do dalszego rozwoju, w sytuacji tolerowania ich w środowisku; a także w aspekcie społecznym i kulturowym – różnice etniczne, rasowe, obyczajowe, seksualne, religijne, wzbogacające społeczność pod warunkiem ich tolerowania (otwartość na odmienność).
  5. Atrakcyjność miejsca geograficznego wyznaczana autentyzmem wartości i ich niepowtarzalnością, którą określa unikatowość przyrodnicza, architektoniczna, historyczna, intelektualna, czy artystyczna, co pozwala rozwijać i wzmacniać więzi społeczne, kształtując tożsamość jednostki i wspólnoty.

Klasa twórcza wybiera wstępnie określony region, a następnie próbuje się w nim instytucjonalnie odnaleźć. Poszukuje najlepszych warunków dla własnego rozwoju (np. uniwersytety, teatry, przedsiębiorstwa) i rozwijania pasji. Są to instytucje i przedsiębiorstwa, które są odpowiednio wyposażone (warunki rozwoju) i zarządzane (kierowanie niedyrektywne), z którymi jednostka się identyfikuje, mając poczucie współodpowiedzialności za ich rozwój. Ponadto mogą się one „pochwalić” dużymi osiągnięciami w rozwijanej dziedzinie, prekursorstwem, oryginalnością, ukierunkowaniem w przyszłość i na rozwój, które są wartościowane wysoko w środowisku (działalność musi być nie tylko oryginalna, ale i potrzebna ludziom). Motywacje, które decydują o dokonywanym wyborze mają charakter wewnętrzny, związany z własną osobowością i osobistymi uzdolnieniami oraz związany z potwierdzaniem poczucia własnej wartości (motywacja poznawcza



i hubrystyczna). Mniejsze znaczenie ma tu motywacja ekonomiczna (instrumentalna). Najważniejszym motywem jest kategoria „wyzwania”, związana z rozwiązywaniem oryginalnych problemów, następnie elastyczność czasu pracy i zmienność otaczającego środowiska, zaś mniej ważna jest motywacja ekonomiczna, związana z gratyfikacją finansową.

Funkcje klasy twórczej i regionów twórczych J. Koziński<sup>30</sup> sprowadza do wzrostu ekonomicznego, ale niemniej ważna jest zmiana świadomości ludzi w sferze spraw bytowych. Zmianie ulega sposób wartościowania świata, co wiąże się ze zmianą spostrzegania istoty bogactwa, bowiem dewaloryzowana jest stopniowo sfera materialno-bytowa, zaś wzrasta wartość wiedzy i kapitału twórczego, zakodowanego w ludzkim umyśle, gdyż to on decyduje o rozwoju (wynalazkach, odkryciach, twórczości artystycznej, a wtórnie też i o wzroście ekonomicznym). Klasa twórcza wytwarza zatem nowy styl życia, w którym przestaje dominować motywacja ekonomiczna, a na znaczeniu zyskuje korzystanie z dóbr kulturalnych i dbanie o własną sprawność psychofizyczną, co powoduje zmiany w obszarze form spędzania wolnego czasu. Konsumpcjonizm i modus posiadania – „mieć”, zastępowany jest przez modus działania, aktywności, istnienia – „być”.<sup>31</sup>

Kategoria socjologiczna, jaką stanowi klasa twórcza, stanowi swoistą egzemplifikację jakości życia, która realizowana przez sferę pracy, zmienia swe wyznaczniki. Młodzi ludzie – jako najbardziej elastyczni i aktywni – zaczynają być przestrzennie mobilni w poszukiwaniu miejsc, w których realizują się w sferze zawodowej. Młodzież niewątpliwie emigruje „za pracą”, gdyż w planach życiowych większości młodych ludzi jest emigracja, głównie jednak zarobkowa,<sup>32</sup> choć niewątpliwie można też mówić o emigracji, której funkcją jest zmiana sytuacji życiowej na lepszą, czyli wzrost jakości życia, nie definiowany jedynie w kategoriach materialnych.

---

<sup>30</sup> Tamże, s. 11.

<sup>31</sup> E. Fromm, *Mieć czy być*, Poznań 1995.

<sup>32</sup> E. Wysocka, dz. cyt.

Zadając sobie pytanie, jakie są psychologiczne mechanizmy i społeczne konteksty emigracji zarobkowej młodzieży, można za A. Bańką<sup>33</sup> wskazać przyczyny kontekstowe, cywilizacyjne, czyli zmiany w kontekstach rozwoju i funkcjonowania jednostki w cyklu życia, co wiąże się z istotnymi obiektywnymi zmianami strukturalnymi rynku pracy, obejmującymi globalizację pracy, zmiany strukturalne w istocie pracy, zastępowanie kwalifikacji przez kompetencje i rozwój karier „bez granic”.

Zmiany w kontekstach rozwoju i funkcjonowania jednostki w cyklu życia wynikają z przemian globalizacyjnych: ścieśnienie czasu i przestrzeni przejawiające się w „odterytorialnieniu” (de-territorialization) zjawisk i procesów, oraz istnienia specyficznej, transnarodowej przestrzeni społeczno-kulturowej, funkcjonującej poza obszarem określonym granicami państw narodowych. Zmienia się też definicja kariery, bowiem w tradycyjnym do niej podejściu, kariera traktowana była jako sekwencja pozycji w zawodzie (od szkoły do emerytury w ramach zwykle jednej organizacji), stanowiła wyznacznik określonego, stałego stadium rozwoju człowieka, wiązała się z określonym zawodem lub instytucją czy organizacją. Współczesne podejście do kariery zmienia się w kierunku traktowania jej jako sekwencji pozycji związanych z zatrudnieniem, pełnionymi rolami, aktywnością i doświadczeniami zdobywanymi przez jednostkę w ciągu całego życia, stanowiąc długi horyzont czasu w porównaniu z wyborem zawodu, wykonywaniem zawodu lub pracy, ponadto kariera stanowi zbiór powtarzanych cykli, a także określa i integruje poczucie tożsamości w przekroju całego życia jednostki (we wszystkich sferach), a nie w przekroju wykonywanej pracy lub zawodu.

A. Bańka<sup>34</sup> wskazuje także cechy charakterystyczne nowych karier sprzyjające emigracji zarobkowej młodzieży: brak potrzeby rozwoju ścieżki życia opartej na ciągłości zatrudnienia; odejście od tradycyj-

---

<sup>33</sup> A. Bańka, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy* [w:] Z. Ratajczak A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia*, Katowice 2006, s. 59-117; A. Bańka, *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań-Warszawa 2007.

<sup>34</sup> Tamże.

nych preferencji zatrudnieniowych, wzrost proporcji wśród młodych ludzi tych, którzy widzą karierę indywidualistycznie – bez granic – oddzielających zawody, wykonywane prace, obszar rodziny, państwa, czy sektory gospodarcze. Wskazuje także psychologiczne przyczyny zmian w sytuacyjnych i osobistych uwarunkowaniach emigracji zarobkowych, co związane jest z odmienną motywacją do planowania kariery „bez granic”, które „wykraczają poza tradycyjny horyzont zatrudnienia i bezrobocia”. Pojawiają się dwojako ukierunkowane motywy: związane z postrzeganiem aktualnej sytuacji życia (jakości życia) jako zbioru realnych zachęt do planowania kariery w wymiarze ponadnarodowym, a także związane z postrzeganiem potencjalnej sytuacji życia poza granicami kraju jako zbioru potencjalnych możliwości do realizowania celów życiowych. Młody człowiek jest jednak nie tylko pozytywnie motywowany do emigracji w celach zarobkowych, czy realizowania odmiennej ścieżki kariery zawodowej, doświadcza też swoistych ograniczeń – barier w podejmowaniu decyzji o emigracji.

Wśród pozytywnych motywów kariery międzynarodowej wymienia: niezadowolenie z sytuacji w kraju, lepsze perspektywy na przyszłość, a także jakość życia i rozwoju. Wśród barier natomiast wyróżnia różne deficyty kompetencyjne: trudności personalne, lęk przed realizacją kariery w niechcianym kierunku, obawę przed niedostosowaniem i wykluczeniem.

Stawia ostatecznie tezę, że emigracja zarobkowa młodzieży polskiej warunkowana jest mechanizmem określanym jako bezdecyzyjność kariery, gdyż młodzi ludzie nie spieszą się do szybkiego ustanowienia swojej kariery jako planu całożyciowego, widząc liczne przeszkody w sobie i w otoczeniu do jej realizacji, co może skutkować ryzykiem przejścia bezdecyzyjności czasowej w bezdecyzyjność chroniczną. Innym mechanizmem, który wymienia Bańka, jest otwartość na przemieszczenia przestrzenne jako gotowość wyboru i zmian w obszarze tożsamości. W okresie wschodzącej dorosłości możemy mieć do czynienia z dwoma odmiennymi motywami migracji (przemieszczeń przestrzennych i kulturowych): naturalną podatnością do eksperymentowania z pracą i życiem poza krajem urodzenia („odyseusze pracy” – chęć wyrwania

się z miejsca, zew ku nieznanemu przeznaczeniu, pęd ku rozwojowi, pęd ku przyszłości, pęd ku skuteczności własnej, pragnienie transgresji); „ekskluzywna”, wymuszona ruchliwość społeczna („nomadzi pracy” – ucieczka od rzeczywistości, unikanie porażki – biedy, braku nadziei, wstydu).

Niezależnie od rodzaju mechanizmu, który zwiększa podatność na emigrację zarobkowe młodzieży, powodują one pozytywne lub negatywne konsekwencje psychologiczne:

- a) pozytywne – rozwój nowych form przedsiębiorczości tj. proaktywności, elastyczność obrazu własnej osoby w związku nastawieniem na tożsamości wielorakie i tymczasowe, wzrost pozytywnego nastawienia na doradztwo w zakresie kreowania siebie w sferze zawodowej;
- b) negatywne – problemy integracji tożsamości, kulturowa bezdomność i choroba domowa (brak domu) jako efekt konfliktu między przywiązaniem do miejsca a otwartością na przemieszczenia.

Emigracja zmienia funkcjonowanie tożsamości, gdyż powoduje zerwanie więzi jednostek z miejscem dotychczasowego życia: zmienia się definicja „domu” jako podstawowej jednostki terytorialnej (w sensie dosłownym jak i odnoszącym się do struktury społecznej, rodzinnej, narodowej) kotwiczącej Ja jednostki w wymiarze skryzalizowanych orientacji personalnych (preferencji zawodowych); zmienia się orientacja jednostki skierowana na wybór, podtrzymanie i kontynuowanie swojej tożsamości indywidualnej i społecznej.

### **PRACA W ŻYCIU MŁODYCH LUDZI – WYZNACZNIKI I MOTYWACJE (EGZEMPLIFIKACJA EMPIRYCZNA)**

Przyjęto założenie, że młodzież studencka jest tą kategorią społeczną, której dotyczą wszystkie wcześniej opisane zjawiska, składające się w efekcie na różnicowanie się sposobu postrzegania znaczenia pracy w życiu człowieka. Badaniem objęto ograniczoną populację – studentów Uniwersytetu Śląskiego (Wydział Pedagogiki i Psychologii), co ogranicza wnioski wypływające z badań, mogące stanowić jedynie podstawę dalszych eksploracji w całej populacji młodych ludzi, znajdujących się

w okresie rozwojowym wschodzącej dorosłości. Prezentowane wyniki badań stanowią też wybiórczą analizę jedynie kilku fenomenów związanych z kategorią pracy w połączeniu z odczuwaną potencjalnie jakością własnego życia, bowiem – jak wspomniałam wcześniej – okres ten wyznaczają zmiany w trzech istotnych sferach: miłości, pracy i światopoglądu. Badania o charakterze wstępnego pilotażu przeprowadzono w 2010 roku na próbie 79 studentów pedagogiki (licencjat i studia magisterskie uzupełniające) z ograniczeniem wieku do 30 lat.

Problem, który w tym miejscu próbuję eksplorować, dotyczył pracy jako wyznacznika jakości życia młodych ludzi, sposobu określania funkcji pracy, jakie pełni w życiu człowieka, pracy jako wartości oraz otwartości młodych ludzi na przemieszczenia (emigracja zarobkowa i jej funkcje w kontekście jakości życia).

1. Praca jako wartość – w społeczeństwie, które dotyka wyraźny deficyt pracy (bezrobocie), doświadczany przez młode pokolenie, praca niewątpliwie stanowi wartość, która w hierarchii uznawanych wartości powinna zajmować czołowe miejsce. W badaniach autorki<sup>35</sup> młodzież w okresie późnej i średniej adolescencji wysoko lokuje pracę w hierarchii własnych celów, co przyjmuje następującą ich kategoryzację: przyjaźń – miłość – realizowanie celów – praca – rodzina. Praca zatem z jednej strony wyprzedza w hierarchii celów założenie rodziny, co staje się logiczną konsekwencją postrzeganego jej deficytu na rynku, zaś z drugiej strony mniej jest powiązana z realizacją celów, które nie są tożsame z aktywnością na tym polu. Można wnioskować stąd, że deficytowość pracy (bezrobocie) wyznacza większy instrumentalizm w jej traktowaniu, choć praca sama w sobie wartościowana jest wysoko, a ponadto wyznacza pośrednio jej priorytetowość w stosunku do rodziny (założenie rodziny możliwe jest po usamodzielnieniu się związanym z zapewnieniem podstaw bytu materialnego). Jednocześnie, analizując sposób definiowania pracy, stwierdzono, iż katalog wartości, które z punktu widzenia zadań rozwojowych, priorytetowych dla tej kategorii wiekowej: wykształcenie, praca, rodzina – różnicuje jakość motywacji,

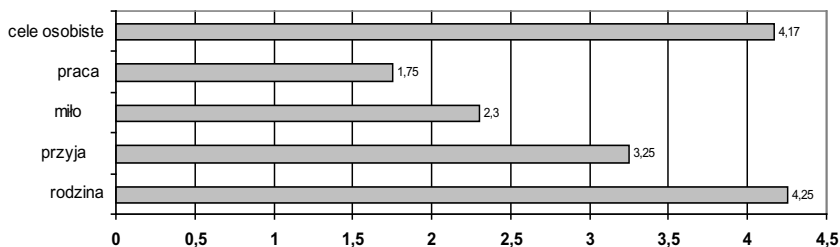
---

<sup>35</sup> E. Wysocka, dz. cyt.

która w stosunku do założenia rodziny ma charakter autoteliczny (samorealizacja), zaś w stosunku do wykształcenia i pracy – dominuje motywacja instrumentalna, silniej zaznaczająca się w odniesieniu do pracy, niż wykształcenia. Praca zatem ma wymiar głównie instrumentalny, zaś wykształcenie przez część młodzieży traktowane jest także jako źródło samorealizacji, oprócz także dominujących w ocenie tej wartości motywów instrumentalnych.

Wśród badanej młodzieży studenckiej, którą traktują jako kategorię wiekową o cechach charakterystycznych dla wschodzącej dorosłości, wyniki te w części się potwierdzają, co sugeruje powstawanie swoistej tendencji właściwej dla młodego pokolenia, wchodzącego w dorosłe życie, ale widoczne też są pewne różnice, analizowane w zakresie wskazanych pięciu wartości (Rys. 1). Charakterystyczna dla adolescentów hierarchia najważniejszych wartości, celów: przyjaźń – miłość – realizowanie celów – praca – rodzina, zmienia się tu wyraźnie, choć rodzina pozostaje na tym samym miejscu. Jak widać, praca staje się najważniejszą wartością, decydującą o kształcie własnego życia. Ważne, ale wyraźnie mniej, są wartości allocentryczne – miłość i przyjaźń, następnie realizowanie celów osobistych, o charakterze samorealizacyjnym, zaś rodzina stanowi cel, który realizowany jest wówczas, gdy pozostałe są spełnione. Nie oznacza to jednak, iż rodzina przestaje być istotną wartością w życiu młodych ludzi, ale stanowi wartość racjonalizowaną i refleksyjnie realizowaną wówczas, gdy zaistnieją odpowiednie ku temu warunki, zarówno materialno-bytowe, jak i osobiste (samorealizacja).

Rys. 1 Wartości preferowane przez młodzież studencką - mediana (N=79)



Obraz młodego pokolenia, jaki się rysuje na podstawie tej prostej kategoryzacji i porządkowania celów życiowych, wskazuje na wyraźną tendencję, związaną z jednej strony z postrzeganiem znaczenia tych sfer, które w sensie społecznym stanowią wartość deficytową (praca), następnie wartości samorealizacyjnych o charakterze allocentrycznym, wynikającym jednak z osobistego wyboru (miłość, przyjaźń), na końcu zaś realizowana jest wartość o charakterze także allocentrycznym (założenie rodziny), wynikające jednak bardziej z umowy społecznej, a przy tym stanowiące logiczną konsekwencję zaspokojenia potrzeb związanych z zapewnieniem warunków własnego bytu (praca) i potrzeb afiliacyjno-uczuciowych (przyjaźń, miłość).

Analizując różnice w obszarze typu motywacji wyznaczającej osiągnięcie celów priorytetowych z punktu widzenia zadań rozwojowych (wykształcenie, praca, rodzina), uzyskano także nieco inne wyniki, niż wśród adolescentów (Tabela 2).

Wykształcenie nieco częściej traktowane jest jako wartość autoteliczna, znacznie rzadziej jako wartość instrumentalna i w mniejszym stopniu wybory w obszarze kształcenia charakteryzuje bezrefleksyjność. Podobne zmiany wystąpiły także w odniesieniu do motywacji związanej z wyborem pracy, czyli wzrost motywacji autotelicznej i spadek instrumentalnej, co może świadczyć o tym, że praca częściej traktowana jest przez młodzież studencką jako środek samorealizacji. Jednak w niewielkim stopniu zmieniło się bezrefleksyjne traktowanie pracy, związane z traktowaniem jej jako konieczności życiowej, co czyni tę motywację podstawową w tej kategorii wiekowej.

Tab. 2. Typ motywacji uzasadniającej realizowanie podstawowych wartości – rozkład procentowy (N=79)

Wartość	Typ motywacji	Tak (T)		Nie (N)		T:N
		N	%	n	%	
Wykształcenie	Autoteliczna	58	73,42	21	26,58	2,76
	Instrumentalna	65	82,28	14	17,72	4,64
	Bezrefleksyjność	11	13,92	68	86,08	0,16

Praca	Autoteliczna	39	49,37	40	50,63	0,98
	Instrumentalna	61	77,22	18	22,78	3,39
	Bezrefleksyjność	66	83,54	13	16,46	5,08
Rodzina	Autoteliczna	72	91,14	7	8,86	10,29
	Instrumentalna	47	59,49	32	40,51	1,47
	Bezrefleksyjność	33	41,77	46	58,23	0,72

Zupełnie inaczej natomiast przedstawiają się zmiany w obszarze motywacji do założenia rodziny – tu wyraźnie rośnie motywacja autoteliczna, maleje instrumentalizm i bezrefleksyjność. Generalnie jednak, dominująca motywacją w realizacji wykształcenia jest instrumentalizm w stosunku do pracy, zaś praca zyskuje status konieczności, która zdominowana jest przez bezrefleksyjność. Oznaczać to może jednocześnie, iż kształcimy się, by zdobyć pracę, ale jej deficytowość na rynku pracy wyłącza częściowo tę korelację, bowiem pracować trzeba, niezależnie od tego, czy jest to praca w wyuczonym zawodzie, czy też nie (może to ewokować tendencję do przemieszczeń wewnętrznych i zewnętrznych w poszukiwaniu pracy). Założenie rodziny zdominowane jest przez motywację autoteliczną, związaną z osobistym wyborem i poszukiwaniem w niej źródeł samorealizacji. Można zaryzykować twierdzenie, że trudności na rynku pracy powodują wzrost tendencji do poszukiwania samorealizacji w sferze rodzinnej, w której młode pokolenie ma poczucie kontroli i stąd wewnętrznie jest motywowane do takiego wyboru. Jednak realizując ten cel świadomie, odsuwa go do momentu, w którym spełnione będą warunki umożliwiające jej materialno-bytowe funkcjonowanie.

2. Praca jako integralny wyznacznik jakości życia w kontekście celów, które młode pokolenie kolejno chce realizować, powinna stanowić zatem decydujący czynnik określający jego jakość. Jednakże w kategoriach wyznaczników przedstawionych do oceny jakości życia człowieka, nie zajmuje ona tak istotnej pozycji, jaka wynika z powyższych analiz (Tabela 3).

Bezpośrednio zatem praca nie wyznacza jakości życia, podobnie jak stan materialny i standard życia materialno-bytowego, co wydaje



się być ze sobą ściśle powiązane. Biorąc pod uwagę ogólne kategorie jakości życia – najważniejszą stanowi sfera indywidualnego rozwoju i osobistych doznań, która może być powiązana ze sferą stosunków społecznych i aktywnością społeczno-zawodową (środki indywidualnej kreacji). Praca zatem nie jest traktowana jako osobiście istotna w ocenie jakości własnego życia, choć niewątpliwie obiektywnie wyznacza wiele innych jego elementów.

Tab. 3. Wyznaczniki jakości życia – deklarowane (N=79)

Sfera jakości życia	Wyznacznik	n	%	Ranga
Sfera materialno-bytowa i związana ze stanem fizycznym	Stan materialny i standard życia materialno-bytowego	1	39,24	15
	Stan zdrowia	77	97,47	1
	Bezpieczeństwo fizyczne	45	56,96	11
Razem		158	-	3
Sfera stosunków społecznych i aktywności społeczno-zawodowej	Stosunki z innymi ludźmi	71	89,87	4
	Aktywność społeczna, wspólnotowa i obywatelska	43	54,43	13
	Prawa obywatelskie i bezpieczeństwo społeczne	28	35,44	16
	Status społeczny	57	72,15	9
	Praca zawodowa	39	49,37	14
	Życie w danym kraju i miejsce zamieszkania	62	78,48	7
	Małżeństwo i życie rodzinne	69	87,34	5
Razem		369	-	2
Sfera indywidualnego rozwoju i osobistych przeżyć (doznań)	Spełnienie i rozwój osobisty	75	94,94	3
	Produktywność, twórczość	49	62,03	10
	Autonomia, niezależność, samodzielność	61	77,22	8
	Wypoczynek i czas wolny	68	86,08	6

	Stan emocjonalny i bogactwo przeżyć	76	96,20	2
	Poziom świadomości i wykształcenie	44	55,70	12
Razem		373	-	1

3. Funkcje pracy i kariery zawodowej ujęto w kategoriach obiektywnych (społeczne funkcje pracy) i subiektywnych (funkcje kariery zawodowej), zaś sposób ich postrzegania określono na podstawie prostego pytania o znaczenie: a) pracy dla społeczeństwa; b) kariery zawodowej w życiu osobistym (Tabela 4). Bezpośrednie porównanie obu kategorii okazało się niemożliwe, gdyż młodzi ludzie akcentują różne funkcje pracy w obu perspektywach.

Tab. 4. Społeczne znaczenie pracy i indywidualne funkcje kariery zawodowej (N=79)<sup>36</sup>

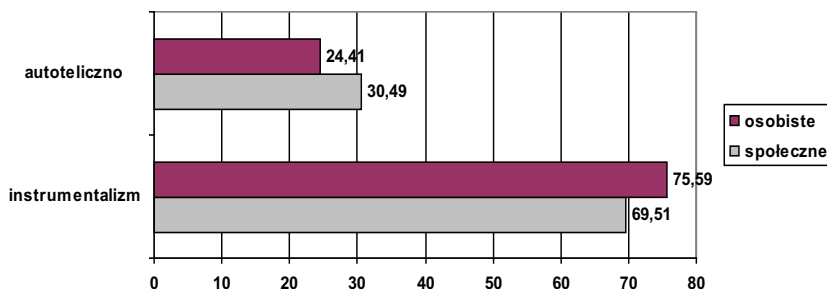
Kategoria funkcji	Rodzaj definicji	n	%
Społeczne	Działanie zmieniające świat – rozwój społeczny	25	30,49
	Wytwór ludzkiej działalności	14	17,07
	Działanie konieczne, służące przetrwaniu świata	43	52,44
Razem		82	100,0
Indywidualne	Rozwój osobisty – transgresje osobiste, sens życia	31	24,41
	Zaspokojenie podstawowych potrzeb człowieka	42	33,07
	Konieczność życiowa każdego człowieka	17	13,39

<sup>36</sup> Liczebność odpowiedzi jest większa niż liczebność osób badanych, gdyż respondenci wskazywali czasem na złożoność funkcji pracy, podając więcej niż jedną definicję.

	Zaspokojenie potrzeb własnych i osób bliskich	16	12,60
	Podstawa stratyfikacji społecznej i emancypacji	21	16,53
Razem		127	100,0

Można jednak dokonać interpretacji uogólniającej ów wynik, wykorzystując kryterium charakteru owych funkcji, czyli „wytwórczość, instrumentalizm” vs „twórczość, autoteliczność” w traktowaniu pracy (Rys. 2). Generalnie, jak widać, dominuje w traktowaniu pracy wyraźny instrumentalizm, choć różnie opisywany, jednak w osobistej perspektywie kariera zawodowa relatywnie rzadziej definiowana jest w kategoriach sensotwórczych i osobotwórczych (twórczy charakter pracy), niż ma to miejsce w perspektywie społecznych funkcji pracy – tym bardziej, iż trudno zakwalifikować jednoznacznie te wypowiedzi, które określają pracę jako „wytwór” działalności ludzkiej, który może mieć także charakter twórczy. Trudno jednoznacznie interpretować ten wynik, ale możliwe jest, iż „deficytowość” rynku pracy eliminuje w części jej kreatywny charakter dla jednostki, skłaniając do definiowania jej znaczenia w kategoriach źródła zaspokajania potrzeb bardziej podstawowych niż kreacyjne.

Rys. 2 Społeczne i osobiste znaczenie pracy (N=79)



4. Otwartość na emigrację – motywacje i bariery. Ruchliwość przestrzenna stanowić może naturalną konsekwencję sposobu postrzegania pracy, odnosząc to zarówno do postrzegania jej jako wyznacznika jakości własnego życia, jak i przypisywanych jej funkcji społecznych i osobistych. Bowiern ograniczone funkcje pracy w wyznaczaniu jakości życia – jako swoisty korelat przypisywanych jej ogólnie znaczeń – mogą ewokować postawy uruchamiające tendencję do przemieszczania się w poszukiwaniu „jakiegokolwiek pracy”.

Porównując deklaracje studentów (70,89%) i uczniów szkół ponadgimnazjalnych (73,69%) w odniesieniu do potencjalnej emigracji,<sup>37</sup> widoczny jest niewielki spadek tendencji do przemieszczania się poza granice kraju. Ogólnie jednak tendencja do przemieszczania się, związanego z poszukiwaniem lepszych warunków życia, wzrasta, jeśli uwzględnimy migrację w obrębie własnego kraju (regiony twórcze – łącznie 79,75%).

W ocenie sposobów racjonalizowania własnych decyzji związanych z emigracją i migracją wewnętrzną wykorzystałam kategorie czynników wyróżnione przez A. Bańkę:<sup>38</sup>

- a) bariery e/migracji – odczuwane deficyty i antycypowane trudności personalne w karierze międzynarodowej (poza miejscem zamieszkania), lęk przed realizacją kariery w niechcianym kierunku, obawa przed niedostosowaniem i wykluczeniem;
- b) zachęty e/migracji – niezadowolenie z sytuacji w kraju (regionie), lepsze perspektywy na przyszłość, jakość życia i rozwoju.

---

<sup>37</sup> E. Wysocka, dz. cyt.

<sup>38</sup> A. Bańka, *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006, s. 68-69.

Tab. 5. Bariery i zachęty do e/migracji (N=63)<sup>39</sup>

Kategoria oceny	Czynnik	n	%
Bariery	Deficyty i trudności personalne	28	44,44
	Lęk przed karierą w niechcianym kierunku	15	23,81
	Obawa przed niedostosowaniem i wykluczeniem	34	53,97
Razem		77	-
Zachęty	Niezadowolenie z sytuacji w kraju/regionie	29	46,03
	Lepsze perspektywy na przyszłość	19	30,16
	Jakość życia i rozwoju	46	73,02
Razem		94	-

Generalnie przeważają motywacje do przemieszczania się nad postrzeganiem barier je ograniczających. Najważniejszy zaś czynnik stanowi jakość życia i rozwoju, co wskazuje, iż młodzież studencka własną potencjalną sytuację w przyszłości postrzega jako niezadowalającą, a przy tym niemożliwą do zmiany, co dodatkowo potwierdza przekonanie o lepszych perspektywach na przyszłość, lokowanych poza miejscem własnego „bytowania”, gdyż te – jak bardzo często wskazuje – są niezadowalające. Najważniejszym czynnikiem ograniczającym tendencję do przemieszczania się stanowi obawa przed niedostosowaniem i wykluczeniem, stanowiąca naturalny korelat postrzeganych deficytów personalnych. Najmniej ważnym czynnikiem okazał się lęk przed rozwojem kariery życiowej (zawodowej) w niechcianym kierunku, co znów pośrednio może świadczyć o tym, iż praca nie stanowi najważniejszego czynnika sensotwórczego i kreatywnego.

<sup>39</sup> Liczebność odpowiedzi jest większa niż liczebność osób badanych, gdyż respondenci wskazywali czasem więcej niż jeden czynnik motywujący lub hamujący tendencję do przemieszczania się. Odsetki nie sumują się do 100, gdyż podstawą ich obliczenia była liczebność próby badawczej – osób, które zadeklarowały chęć emigracji zewnętrznej i wewnętrznej (N=63).

Co nim jest, trudno wyrokować, bowiem z wcześniejszych analiz wynika, że nie jest to rodzina, która w hierarchii wartości najważniejszych lokowana jest na końcu, ani też realizacja (różnie ujmowanych) celów osobistych. Mogą nim być cele afiliacyjne (miłość, przyjaźń), którym trudno przypisać instrumentalizm, zaś praca – choć wskazywana jako najważniejsza w hierarchii wartości – zdaje się jednak nie mieć statusu wartości autotelicznej, a jedynie instrumentalnej, której znaczenie wynika z jej realnego deficytu. Innymi słowy, praca jest ważną wartością, ale nie jest traktowana jako element kariery życiowej i rozwoju osobistego, a więc też nie stanowi wyznacznika samookreślenia tożsamościowego.

### PODSUMOWANIE

Sytuacja młodego pokolenia na rynku pracy jest z pewnością źródłem wielu jego frustracji, które modyfikują wskazywane w literaturze przedmiotu tendencje opisujące zmiany w charakterze pracy jako elementu całościowej kariery zawodowej i czynnika własnej autokreacji. Praca, stanowiąc kategorię „deficytową”, staje się wartością nadrzędną, ale paradoksalnie rzadziej postrzeganą w kategoriach wyznacznika samorealizacji, zaś częściej jako działanie konieczne, związane z zaspokajaniem potrzeb podstawowych. Nie ma zatem statusu wartości autotelicznej, a jedynie instrumentalnej. Co więcej, także wykształcenie częściej oceniane jest w kategoriach instrumentalnych, służąc zdobyciu pracy, a nawet „jakiegokolwiek pracy”, bez wewnętrznej motywacji związanej z własnym rozwojem. Można więc zaryzykować twierdzenie, iż powiązanie wykształcenia z wyborem zawodu przestaje być postrzegane jako naturalna ścieżka rozwoju ludzkiego i samorealizacji w ciągu życia. Mało zasadna wydaje się być także teza o eksperymentowaniu z różnymi rolami zawodowymi jako mechanizmie kształtowania się osobistej tożsamości, bowiem świadome eksperymentowanie w tym obszarze możliwe jest jedynie w sytuacji możliwości wyboru różnych ścieżek kariery zawodowej z bogatej ich oferty na rynku pracy. A przecież takiej nie ma, stąd duża otwartość młodego pokolenia na przemieszczenia w przestrzeni międzynarodowej i przemieszczenia wewnętrzne, warun-

owane poszukiwaniem pracy i lepszej jakości życia. Praca, nie stanowiąc dominującego wyznacznika jakości życia w perspektywie obiektywnej (zob. wskazywane kryteria jakości życia), subiektywnie jednak określa wysokie jej wartościowanie ze względu na jej deficytowość. Wskazuje to na pewien paradoks – wartościowana jest wysoko ta sfera życia, która ma niewielkie znaczenie dla określania jego jakości w sensie ogólnym. Niepokoi jeszcze bardziej fakt rozdzielania sfery zawodowej od sfery autokreacji, bowiem „skazuje” to młodego człowieka na działania, nie stanowiące dla niego źródła osobistej satysfakcji. Nie trudno w takiej sytuacji o różne zaburzenia związane z wykonywaniem „czynności nielubianych, przymusowych”, przekładające się na większe ryzyko wypalenia zawodowego i niepowodzeń wynikających z niezrealizowania siebie w sferze zawodowej i w efekcie wyuczony bezradności.

## BIBLIOGRAFIA

Arnett J. J., *Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties*, “American Psychologist” 2000 nr 55, s. 469-480.

Bańka A., *Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy*, [w:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*, Poznań-Częstochowa 1994, s. 19-40.

Bańka A., *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, [w:] K. Popiołek (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia*, Katowice 2004, s. 9-32.

Bańka A., *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy* [w:] Z. Ratajczak A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia*, Katowice 2006, s. 59-117.

Bańka A., *Poradnictwo transnacionalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Rynku Prawy, Warszawa 2006.

Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań-Warszawa 2007.  
Beck U., *Spoleczeństwo ryzyka: w drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004.

Brzezińska A., Stolarska M., Zielińska J., *Poczucie jakości życia w okresie dorosłości* [w:] K. Appelt, J. Wojciechowska (red.), *Zadania i role społeczne w okresie dorosłości*, Poznań 2001, s. 103-126.

Cackowski Z., *Filozoficzne problemy człowieka i społeczeństwa. Filozofia, t. 3*, Warszawa 1990.

Campbell A., *Subjective measures of well-being*, "American Psychologist" 1976 nr 2(31), s. 117-124.

Campbell A., Converse Ph. E., Rodgers W. L., *The Quality of American Life: Perceptions, evaluations, and satisfactions* New York 1976.

Chudzicka A., *Subiektywny obraz świata i obraz siebie jako kategorie pomiaru jakości życia osób bezrobotnych oraz ich oczekiwania wobec klubu pracy*, [w:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*, Poznań-Częstochowa 1995, s. 87-96.

Cummins R. A., *The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos*, "Social Indicators Research" 1996 nr 38, s. 303-328.

Dahrendorf R. G., *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie przemysłowym*, Kraków 2008.

Erikson E. H., *Identity, youth and crisis*, New York 1968.

Erikson E. H., *Tożsamość a cykl życia*, Poznań 2004.

Flanagan J. C., *Measurement of quality of life: Current state of the art* "Archives of Physical Medicine and Rehabilitation" 1982, nr 63, s. 56-79.

Felce D., *Defining and applying the concept of quality of life*, "Journal of Intellectual Disability Research" 1997 nr 2(41), s. 126-135.

Florida R., *The rise of the creative class*, New York 2004.

Fromm E., *Mieć czy być*, Poznań 1995.

Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy: nowe horyzonty pedagogiki pracy*, Warszawa 2006.

Kalfoss M., Jaracz K., *Radzenie sobie ze stresem i zachowania zdrowotne w kontekście pielęgnowania* [w:] L. Wołowicka (red.), *Jakość ży-*



cia w naukach medycznych. *Quality of life in medical science*, Poznań 2001, s. 42-53.

Kowalik S., *Psychologiczne wymiary jakości życia*, [w:] A. Bańka A., Derbis R. (red.), *Myśl psychologiczna w Polsce odrodzonej. Efektywność działań człowieka*, Poznań-Częstochowa 1993, s. 41-52.

Kozielecki J., *Psychologia w wielkim świecie*, Warszawa 2008.

Kozielecki J., *Skazani na twórczość. Od Aleksandrii – przez Lwów – do San Francisco*, „Meritum” 2008 nr 3(10), s. 4-11.

Merton R. K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa 1982.

Ratajczak Z., *W pogoni za jakością życia. O psychologicznych kosztach radzenia sobie w sytuacji kryzysu ekonomicznego*, „Kolokwia Psychologiczne” 1993 nr 2, s. 37-51.

Schalock R. L., *Three Decades of Quality of Life*, “Focus on Autism and Other Developmental Disabilities” 2000 nr 2(15), s. 116-127.

Schalock R. L., *Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life*, [w:] R. L. Schalock (red.), *Quality of life: Vol. 1. Conceptualization and measurement*, Washington 1996, s. 123-139.

Schalock R. L., Verdugo A. M.A., *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*, Washington 2002.

Sęk H., *Jakość życia a zdrowie*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1993 nr 2, s. 103-109.

Strzeszewski C., *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978.

Trzebińska E., Łuszczyńska A., *Psychologia jakości życia*, [w:] E. Trzebińska (red.), *Psychologia jakości życia*, Warszawa 2002, s. 5-8.

Wysocka E., *Doświadczenie życia w młodości – problemy, kryzysy i strategie ich rozwiązywania. Próba opisu strukturalno-funkcjonalnego modelu życia preferowanego przez młodzież z perspektywy pedagogiki społecznej*, Katowice 2009.

Wiatrowski Z., *Praca człowieka. Ujęcie filozoficzno-pedagogiczne*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 4, Warszawa 2005, s. 783-788.