

Norbert G. Pikuła

Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych

Labor et Educatio 4, 201-217

2016

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

BADANIA

Norbert G. Piłkuła

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

**Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja
w perspektywie osób starszych**

**Professional Development and Career Satisfaction
from the Viewpoint of Seniors**

Wstęp

Przekonanie człowieka, że wykorzystanie własnego potencjału, predyspozycji, umiejętności zawodowych i ponadzawodowych w połączeniu z podjęciem określonej pracy może przyczynić się do zadowolenia, zawodowej satysfakcji i spełnienia, stanowi istotny czynnik samorealizacji. Podejmując pracę zarobkową, człowiek oczekuje uzyskania różnych wartości związanych z wykonywaniem zadań, jak np. „możliwość realizacji własnych zainteresowań, doskonalenie zawodowe, przyjazne kontakty interpersonalne czy odpowiednio zorganizowane zadania do wykonania. Uzyskanie tych wzmocnień przyczynia się do osiągnięcia satysfakcji z pracy, która jest wartością subiektywną, inną dla każdego pracownika” (Myjak, 2011, s. 35).

Współczesny rynek pracy znacznie różni się od tego, który był charakterystyczny dla czasów powojennych, czy też lat ważnych z perspektywy przemian społeczno-gospodarzo-politycznych, jak również i tych sprzed 20, 10 a nawet

5 ostatnich lat. Zniknął z rynku masowy popyt na pracę, czy zatrudnienie w pełnym wymiarze pracy na czas nieokreślony. Praca stała się „niepewnym towarem” wpisanym w wszechobecną maszynę postępu, konkurencji, rywalizacji o miejsce zatrudnienia i pracy. To zaś wymusza zwiększoną aktywność tych, którzy chcą pracować, a także gotowość do zmiany kwalifikacji oraz nastawienie na proces całościowego uczenia się. Sytuacja taka wymusza na osobie pracującej odpowiedzialność za utrzymanie zatrudnienia oraz własny rozwój, pozbawia zaś poczucia bezpieczeństwa, pewności, trwałości, przywiązania do miejsca pracy oraz współpracowników. Współcześni seniorzy, osoby po 70. roku życia, sporadycznie doświadczali obecnie dominujących tendencji na rynku pracy i zatrudnienia. Ich okres pracy zawodowej i zawodowego rozwoju miał miejsce w czasach, gdzie praca była „towarem” przymusowym i obowiązkowym.

W prezentowanym artykule skoncentrowano się na rozumieniu rozwoju zawodowego oraz poczuciu satysfakcji zawodowej emerytów i skonfrontowano go ze współczesnym rozumieniem tych kategorii.

Rozwój zawodowy a poczucie zawodowej satysfakcji

Rozwój zawodowy jest pojęciem bardzo szerokim, zalicza się bowiem do niego również okres aktywności edukacyjnej jednostki. Jak podkreśla Zdzisław Wołk (2009, s. 20), jest on „doskonaleniem się w wymiarze ogólnym, jak i zawodowym”. Najczęściej ujmowany jest jako „długotrwały i kierunkowy proces przemian, wywołanych czynnikami wewnętrznego i zewnętrznego oddziaływania generującego konkretne zmiany rozwojowe świadczące o tym, że jednostka podlegająca temu rozwojowi zmierza w kierunku wytyczonym przez sens własnego życia uwikłanego w różnorakie związki ze światem zewnętrznym” (Plewka, 2016, s. 39). Z perspektywy myślenia oraz rozumienia istoty rozwoju zawodowego ważne jest to, że zmiany, jakie zachodzą pod wpływem rozwoju zawodowego człowieka w różnych sferach jego funkcjonowania, „czynią ją zdolną do budowania własnej drogi zawodowej, umiejscawiania się w świecie pracy i stabilnego utrzymywania się w nim, rozwój kariery zaś to proces poszukiwania, ustalania i urzeczywistniania własnej drogi zawodowej” (Duda, Kukła, 2010, s. 44). Rozwój zawodowy człowieka można rozpatrywać zarówno w kategoriach czasowych, czyli: przeszłości, teraźniejszości oraz przyszłości, a także z perspektywy różnych poziomów kwalifikacji, w tym: for-

malnych (zdobywanych w szkole) oraz rzeczywistych (zdobywanych głównie w pracy zawodowej) (por. Czarnecki, 1985, s. 29; s. 59–62). Ponadto rozwój zawodowy należy rozpatrywać również w kontekście szeroko pojętej przestrzeni społeczno-gospodarczo-kulturowej oraz współcześnie dynamicznych i ciągłych przemian, jakie w niej zachodzą, a które rozwój warunkują.

Podjmując zagadnienie rozwoju zawodowego, warto odnieść się do charakteryzującego go świadomego, bądź nieświadomego procesu konstruowania, kreowania. W klasycznym ujęciu, wyróżnia się kilka etapów; są to: planowanie, organizowanie, przeprowadzenie, kontrolowanie (por. Stoner, Freeman i Gilbert, 2001, s. 25–27).

Planowanie rozwoju zawodowego jako pierwszy etap – może obejmować definiowanie i określanie celów (krótko i długoterminowych) i planów edukacyjno-zawodowych, a także wybór formalnej i/lub nieformalnej ścieżki kształcenia, konstruowanie planów w zakresie poszerzania, uzupełniania i aktualizowania swoich kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do aktualnych potrzeb rynku pracy, a także predyspozycji i potrzeb zawodowych człowieka.

Organizowanie odnosi się do praktycznej realizacji celów oraz planów edukacyjno-zawodowych. Z perspektywy rozwoju istotne są tu takie cechy człowieka, jak konsekwencja i determinacja w dążeniu do realizacji celów i planów, wewnętrzna motywacja i zaangażowanie.

Przewodzenie w odniesieniu do własnego rozwoju odnosi się do aktywnego podejmowania działań w zakresie zarządzania rozwojem, wzmacniania automotywacji. Oznacza bycie liderem dla samego siebie w dążeniu do doskonałości.

Kontrolowanie odnosi się do autoewaluacji, oceny efektywności podejmowanych działań w kontekście realizacji zadań (celów, planów) na rzecz rozwoju. Jest to niezwykle ważne dla uświadomienia sobie przez człowieka, w jakim stopniu wywiązuje się z realizacji planów (analiza osiągnięć i porażek, modyfikacja celów, planów, działań).

Warto zauważyć, że rozwój zawodowy, jego planowanie i realizacja uzależnione są od wielu czynników. Wśród czynników determinujących rozwój zawodowy człowieka mają szczególne znaczenie uwarunkowania psychologiczne, tj. cechy osobowości oraz wiedza o działaniach, czynnościach, zadaniach charakterystycznych dla wykonywanej pracy i wiedza o czynnikach, warunkach i systemie organizacyjnym miejsca pracy, które są ważne ze względu na potrzeby i możliwości człowieka (Ściborek, 2012). Ponadto rozwój zleży od po-

trzeb człowieka (i możliwości ich zaspokajania) oraz predyspozycji, momentu rozwoju zawodowego i stażu pracy, a także niezależnych od niego przemian społeczno-gospodarczo-kulturowych, warunkujących realia funkcjonowania danego zawodu, branży, czy też ogólnie rynku pracy. Sumując: czynniki sprzyjające rozwojowi zawodowemu to w głównej mierze: silna motywacja, która może zrekompensować braki w umiejętnościach; systematyczność w pracy nad sobą, poszerzaniu wiedzy, umiejętności; wizja własnej przyszłości, formułowanie celów krótko- i długoterminowych; refleksyjność i ewaluacja wiedzy i umiejętności dla potwierdzenia własnego rozwoju, bądź uznania jego braku w określonym obszarze.

Wśród licznych koncepcji rozwoju zawodowego istnieją te, które podkreślają, że praca i rozwój zawodowy przynoszą człowiekowi określone zyski wewnętrzne, takie jak satysfakcja (lub straty jak dyssatisfakcja) (Boniecka, Liberska, 2012) oraz zewnętrzne, odnoszące się do uznania społecznego (Podoska-Filipowicz, 1996) (lub strata w postaci braku uznania). Poczucie satysfakcji z pracy jest uwarunkowane funkcjonowaniem człowieka w środowisku pracy, do którego niezbędne jest odpowiednie przygotowanie zawodowe oraz posiadane i zdobywane umiejętności.

Satysfakcja zawodowa określana jest najczęściej, jako „pozytywnie i negatywne uczucia i postawy wobec pracy” (Boniecka, Liberska, 2012, s. 107). Zdaniem F. Herzberga na odczuwanie satysfakcji z pracy mają wpływ dwie grupy czynników: „motywatory, które prowadzą do satysfakcji z pracy oraz czynniki higieny, które mogą dać niezadowolenie” (Schultz, Schultz, 2012, s. 285). W grupie czynników higieny mieszczą się: warunki pracy, stosunki międzyludzkie, wynagrodzenie, bezpieczeństwo, polityka firmy oraz zarządzanie. Jednakże one nie decydują wyłącznie o poczuciu satysfakcji. Istotne są tu tzw. motywatory, do których zaliczyć należy: uznanie, szacunek, dokonania, możliwości wzrostu i rozwoju, awans.

T. Myjak (2011, s. 33–36) uszczegóławia propozycję Herzberga podkreślając, że wśród różnych czynników satysfakcji najważniejsze są takie jak:

- „samorealizacja – oznaczająca możliwość rozwoju osobistego, wykorzystania własnych zdolności i kwalifikacji oraz poczucie użyteczności z wykonywanej pracy;
- dobre stosunki z przełożonym – czyli właściwe relacje występujące pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą w ramach życia zawodowego;

- dobre stosunki ze współpracownikami – a więc pozytywne stosunki międzyludzkie, mające miejsce w środowisku zawodowym, występujące między wykonawcami pracy;
- posiadanie pracy – przejawiające się w wykonywaniu odpłatnego zajęcia w celu wytwarzania określonych dóbr i usług;
- właściwa organizacja pracy – rozumiana jako odpowiedni system zasad, metod i działań, mający na celu zespolenie zasobu ludzkiego ze środkami i przedmiotami pracy oraz ukształtowanie stosunków wewnętrznych między pracownikami;
- osiągnięcia zawodowe – pojmowane jako potrzeba ujawniająca się w stawianiu sobie coraz ambitniejszych celów i zdobywaniu lepszych wyników”.

Można zatem powiedzieć, że poczucie satysfakcji z pracy ma wieloaspektowy charakter i jest zależne zarówno od czynników środowiska zewnętrznego, jak i indywidualnych cech podmiotowych. Niezależnie jednak od czynników, które wpływają na poczucie satysfakcji z pracy, niezwykle ważne wydają się te odnoszące się do edukacji zawodowej i pozazawodowej oraz te wynikające bezpośrednio ze zmian społeczno-gospodarczo-kulturowych (Boniecka, Liberska, 2012). Człowiek, który w toku zatrudnienia realizuje i doświadcza wartości płynących z pracy i rozwoju zawodowego oraz subiektywnie ocenia je jako pozytywne zgodnie z zasługami, odczuwa satysfakcję z pracy, ma poczucie samorealizacji i zawodowego spełnienia.

Metodologiczne założenia badań

Osoby, które ukończyły 65. rok życia, zdaniem D. Supera (Paszowska-Rogacz 2003, s. 90–91), znajdują się w fazie „odpadania (schyłku)” kariery zawodowej, najczęściej albo są już na emeryturze albo przygotowują się do niedługo przejścia na nią. Osoby w tym wieku charakteryzuje stopniowe ograniczanie aktywności zawodowej aż do całkowitego jej przerwania. Jest to okres niezwykle trudny dla większości osób czynnych zawodowo, z powodu wycofywania się z aktywności zawodowej determinującej życie człowieka przez ostatnie 30–40 lat życia, zmniejszania się zakresu uprawnień oraz odpowiedzialności. Bardzo często w tym okresie osoby przygotowujące się do przejścia na emeryturę podsumowują swoje życie zawodowe, analizując własne doświadczenia w kontekście poczucia satysfakcji i spełnienia zawodowego lub

ich braku. Z perspektywy podjętych badań nad funkcjonowaniem zawodowym w czasie aktywności zawodowej i w czasie emerytury niezwykle istotne okazało się poznanie zagadnienia rozwoju zawodowego w czasie aktywności zawodowej oraz poczucia zawodowej satysfakcji osób przebywających od kilkudziesięciu lat na emeryturze.

Aby zgłębić wymienione obszary badań przeprowadzono badania pilotażowe, będące istotnym elementem zaprojektowanych badań właściwych. Badaniami objęto 120 seniorów powyżej 65. roku życia, zamieszkujących duże i małe miasta oraz wsie (dobór losowy) województwa małopolskiego. Ostatecznie analizie poddano 103 kwestionariusze ankiet, zgodnie z kryterium udzielenia przez osoby badane pytań na wszystkie pytania kwestionariusza ankiety.

W badaniach przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu przedmiotem badań uczyniono rozwój zawodowy oraz poczucie satysfakcji zawodowej osób starszych, zaś celem: poznanie i określenie, w jakim zakresie rozwój zawodowy jest integralną częścią poczucia satysfakcji zawodowej. Problem główny przyjął postać pytania: Jaki był rozwój zawodowy osób starszych w odniesieniu do poczucia zawodowej satysfakcji?

Na potrzeby niniejszej pracy, do przeprowadzenia badań wybrano metodę badań sondażowych (Babbie, 2006) z wykorzystaniem ankiety oraz skonstruowanego zgodnie z metodologicznymi rygorami kwestionariusza ankiety. Badania prowadzono od stycznia do marca 2016 roku.

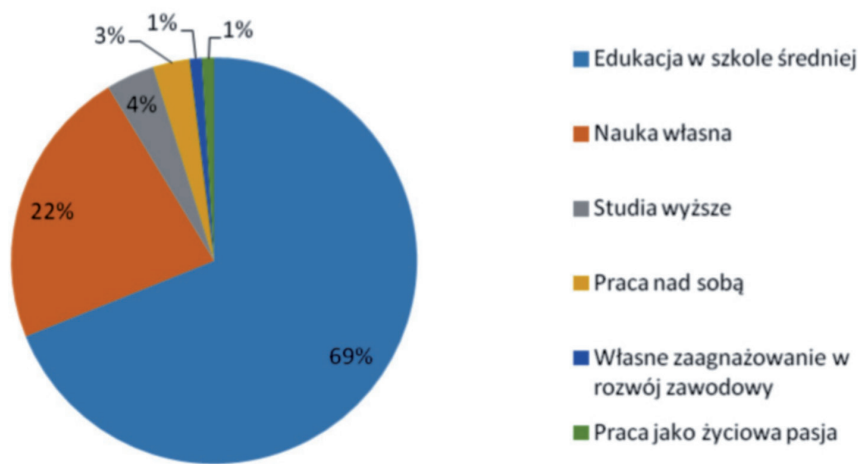
W dalszej części zostanie zaprezentowano wycinek badań dotyczący: etapów rozwoju, ich motywatorów, czynników ułatwiających i utrudniających rozwój, określenia zadowolenia z rozwoju i odczuwanej satysfakcji. W opisie skoncentrowano się na przedstawieniu wyłaniających się ogólnych tendencji charakterystycznych dla całej grupy badanych.

Rozwój zawodowy w percepcji osób starszych

Rozwój zawodowy rozumiany jako doskonalenie się w wymiarze zarówno ogólnym, jak i zawodowym (por. Wołk, 2009); pozwala człowiekowi doświadczać zmian w różnych sferach funkcjonowania; umożliwia budowanie własnej drogi zawodowej. Zakorzenienia się w pracy jako jednej z nadrzędnych wartości, pozwalającej na osiągnięcie różnych celów nie tylko zawodowych, ale i osobistych, rodzinnych i in. W kontekście badań oraz podejmowanych analiz

z perspektywy rozumienia rozwoju zawodowego osób starszych, istotny będzie kontekst przemian społeczno-gospodarczo-kulturowych przypadający na okres aktywności zawodowej badanych. Znaczenie dla rozwoju zawodowego ma pierwszy jego etap (Wykres 1).

Wykres 1. Pierwszy etap rozwoju zawodowego badanych

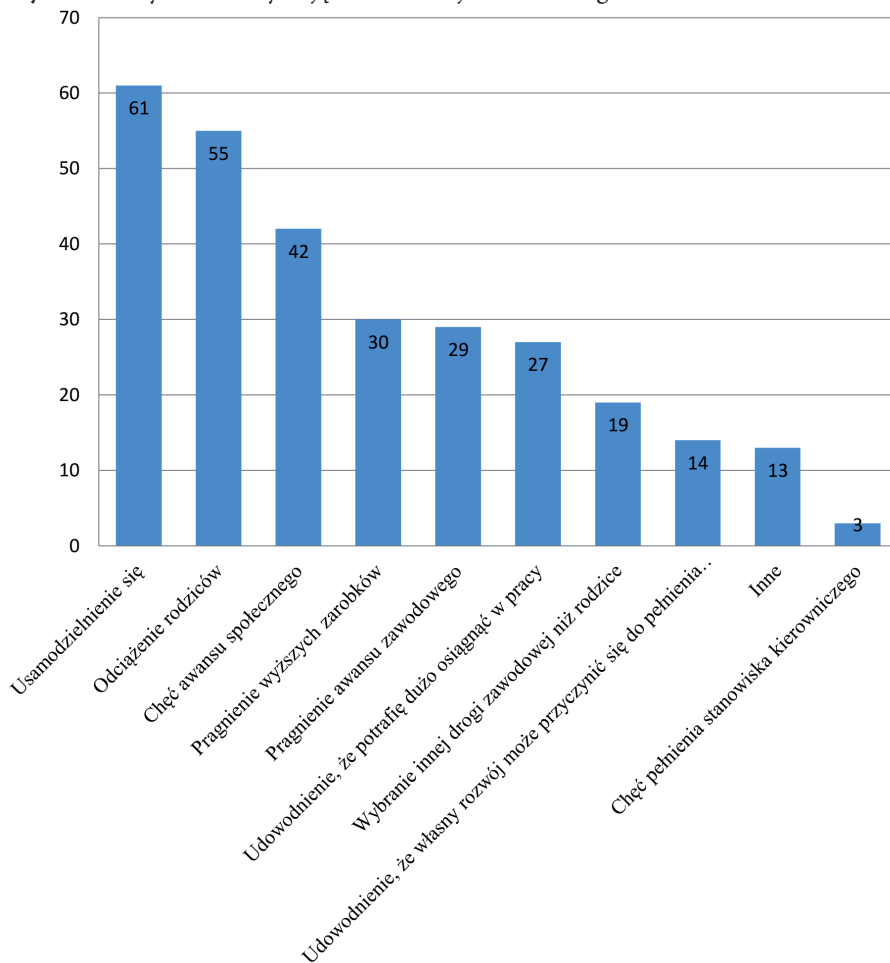


Źródło: badania własne.

Badani pierwszy etap rozwoju zawodowego w większości utożsamiają z edukacją po szkole podstawowej (zarówno w średniej szkole ogólnokształcącej, jak i zawodowej). Jest to charakterystyczne dla 69% badanych osób. Dla 1/5 badanych moment ten był równoważny z podjęciem nauki własnej, nieformalnej, przygotowującej do pracy i rozwoju zawodowego. Nieliczni badani wskazali okres studiów jako początek rozwoju zawodowego, co wynika w głównej mierze z tego, że okres początku rozwoju zawodowego respondentów przypadła na lata powojenne, gdzie studia wyższe nie decydowały w znacznym stopniu ani o rozwoju zawodowym, ani o zawodowej karierze. Podobnie neliczni badani utożsamiają początek rozwoju zawodowego ze świadomą pracą nad sobą, swoimi cechami i umiejętnościami (3% badanych) oraz z własnym zaangażowaniem czy uznaniem pracy jako życiowej pasji (1% badanych). Żadna z badanych osób nie upatrywała początku swojego rozwoju zawodowego w awansie zawodowym, w udziale w różnych formach formalnego kształcenia i doskonalenia.

Z perspektywy oceny własnego rozwoju badanych ważne było poznanie motywatorów inspirujących do działań prorozwojowych (Wykres 2).

Wykres 2. Czynniki motywujące do rozwoju zawodowego

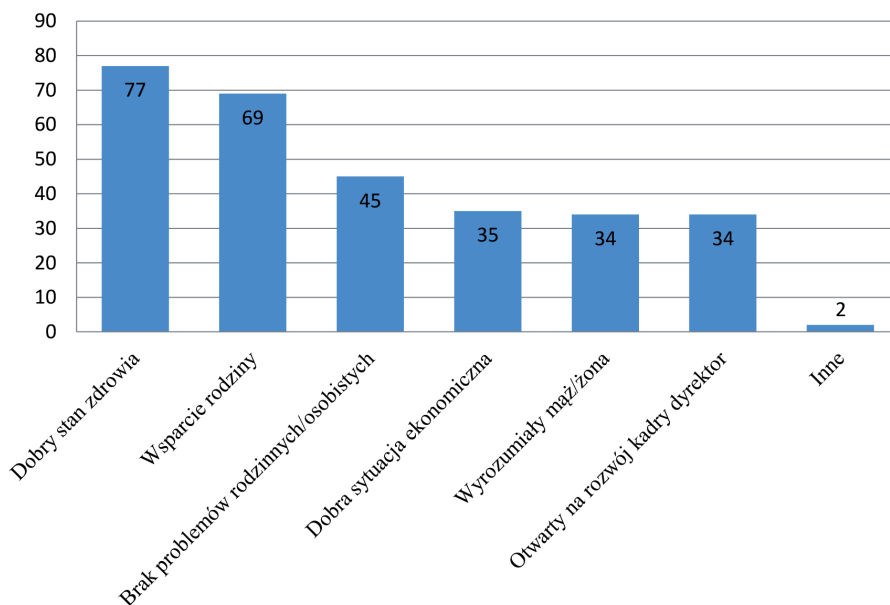


Źródło: badania własne.

Wśród motywatorów, czynników przyczyniających się do rozwoju zawodowego osoby starsze wymieniają dwa szczególnie ważne związane z poczuciem niezależności, mianowicie: chęć usamodzielnienia się (61%) oraz chęć odciążenia finansowego rodziców (51%). Kolejny czynnik motywujący

do rozwoju wiąże się ze zmianą statusu społecznego. Rozwój zawodowy oraz podjęcie pracy zawodowej było dla badanych podstawą awansu społecznego (42%) i w wielu przypadkach uwarunkowane wyborem drogi zawodowej innej niż rodzice (19% badanych), by nie powielać ich drogi rozwoju czy awansu społecznego. W większości badani wywodzą się z rodzin chłopskich. Dla nich opuszczenie wsi i podjęcie pracy zawodowej w mieście było równoważne ze zmianą statusu społecznego i szansą na społeczny awans, prestiż i uznanie w oczach osób z miejscowości pochodzenia. Ponadto istotnym dla rozwoju 1/3 badanych były czynniki odnoszące się do zmiany statusu ekonomicznego – pragnienie wyższych zarobków – 30% badanych, a także zawodowego awansu w miejscu pracy – 29% badanych. Ten ostatni czynnik widoczny jest również w bardziej szczegółowych określeniach odnoszących się do awansu, jak: udowodnienie innym i sobie, że można dużo osiągnąć w pracy – 27% badanych, a także udowodnienie, że własny rozwój może przyczynić się do pełnienia wysokich stanowisk – 13% badanych oraz pragnienie pełnienia stanowisk kierowniczych – 3% badanych. Ważne jest również określenie, jakie inne czynniki decydowały w przypadku badanych osób o ich zawodowym rozwoju. Wypowiedzi badanych można ująć w kilka dominujących kategorii (dotyczy 13% badanych, kategorie zaprezentowano od najbardziej dominujących do jednostkowych): konieczność pozyskania środków do przeżycia (np.: „Czasy po wojnie wymusiły dorosłość – człowiek był w takiej sytuacji, że nie mógł nie pracować”, „Brak rodziny, człowiek sam po wojnie został – człowiek musiał sam na siebie zarabiać”, „Była wojna, potem trudne czasy, człowiek musiał pracować, aby przeżyć, aby godnie żyć, praca dawała wiarę, że będzie lepiej”); zapewnienie bezpieczeństwa sobie i najbliższym; pragnienie satysfakcji zawodowej i osobistej oraz odpowiedni wybór drogi zawodowej.

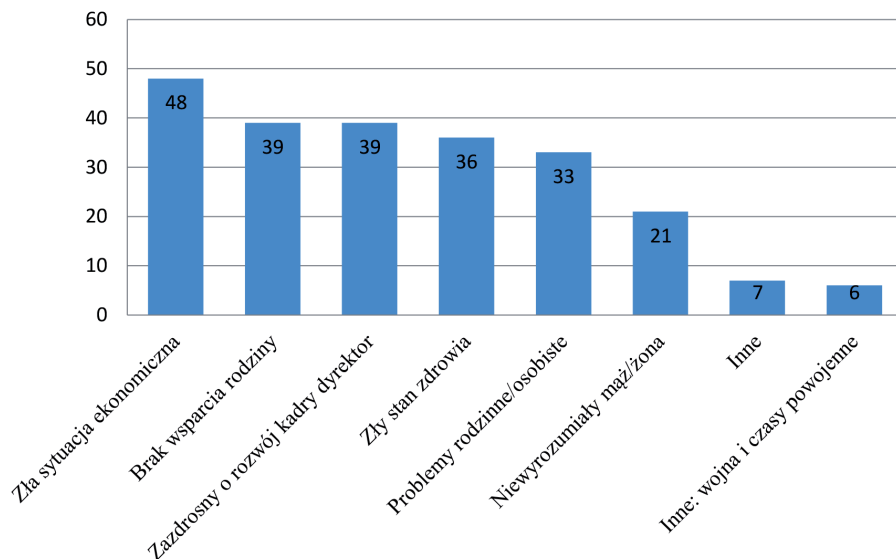
Możliwość rozwoju zawodowego możliwa jest w przypadku, kiedy istnieją okoliczności, sytuacje, czynniki sprzyjające mu. Wśród czynników, które ułatwiały rozwój zawodowy badanym najczęściej wymieniane były te związane z dobrostanem zdrowotnym (77%) oraz tkwiące w rodzinie własnej, tu zaś wsparcie otrzymywane ze strony rodziny (69%) oraz wyrozumiałość współmałżonka (34%), a także brak problemów rodzinnych i osobistych (45%) (Wykres 3).

Wykres 3. Czynniki ułatwiające rozwój zawodowy

Źródło: badania własne.

Wśród czynników umożliwiających rozwój zawodowy badani wskazali również: dobrą własną (własnej rodziny) sytuację ekonomiczną – 35%, co potwierdza, że rozwój zawodowy nie jest utożsamiany wyłącznie z osiągnięciem coraz wyższej gratyfikacji finansowej, choć może ją warunkować; a także osoba dyrektora otwarta na rozwój pracowników, inspirująca, a nie zazdrosna i uniemożliwiająca rozwój – 34% badanych seniorów. Wśród innych czynników decydujących o rozwoju zawodowym badani wymienili świadomość własnego potencjału i własnych możliwości – 2%. Niestety, były to czynniki charakterystyczne dla znikomej ilości badanych osób.

Poza czynnikami sprzyjającymi rozwojowi badani wskazali również te, które uniemożliwiały rozwój zawodowy badanych w stopniu ich satysfakcjonującym (Wykres 4).

Wykres 4. Czynniki utrudniające rozwój zawodowy

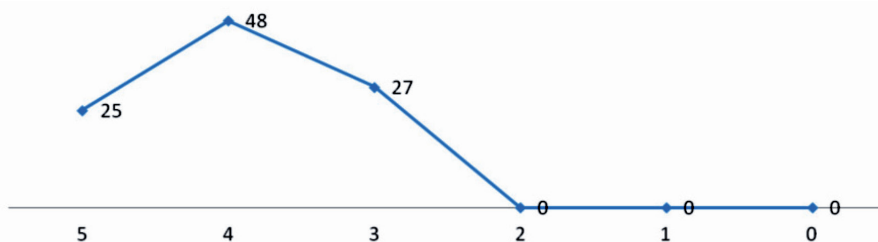
Źródło: badania własne.

Z danych zamieszczonych na wykresie 4. wynika, że czynnikiem najsilniej ograniczającym rozwój badanych była zła sytuacja ekonomiczna – prawie połowa osób starszych wskazała taką odpowiedź (48%). Kolejnym czynnikiem utrudniającym rozwój zawodowy była zazdrość dyrektora zakładu pracy o rozwój pracowników oraz brak wsparcia ze strony rodziny – taką odpowiedź wskazało 39% badanych. Z tym ostatnim czynnikiem mocno związane są dwa kolejne – mianowicie problemy rodzinne i osobiste, jakie pojawiają się w życiu badanych (33%) oraz niewyrozumiały współmałżonek (21% badanych).

Kolejnym czynnikiem wymienianym przez osoby starsze był związany ze stanem zdrowia – zły stan zdrowia ograniczał rozwój 36% badanych osób. Badani wskazali takie czynniki, jak wojna i trudne czasy powojenne (6% badanych, np.: „Czasy, w jakich człowiek żył, kiedyś nie było, że jakaś praca Ci się nie podoba – trzeba było brać, co jest, by godnie żyć”) oraz wydarzenia losowe („śmierć bliskich”), brak wiary w swoje możliwości, niskie poczucie własnej wartości, a także dominujący ustrój polityczny i sankcje dla osób nie podzielających dominujących ideologii.

Mimo licznych utrudnień pojawiających się na drodze rozwoju zawodowego badanych osób, rozwój ten w perspektywie całej aktywności zawodowej respondenci określają pozytywnie. Poproszeni o ocenę zadowolenia z rozwoju w skali od 0 – 5, gdzie 0 – oznacza złą ocenę rozwoju, zaś 5 – bardzo dobrą ocenę rozwoju, prawie 50% badanych określiło ją jako dobrą – ocena na skali 4 oraz przeciętną – 27% badanych (ocena na skali – 3). Osób określających najwyżej rozwój zawodowy – ocena na skali 5 – było 25%. Dane zaprezentowano na wykresie 5.

Wykres 5. Ocena własnego rozwoju zawodowego w perspektywie całego okresu aktywności zawodowej

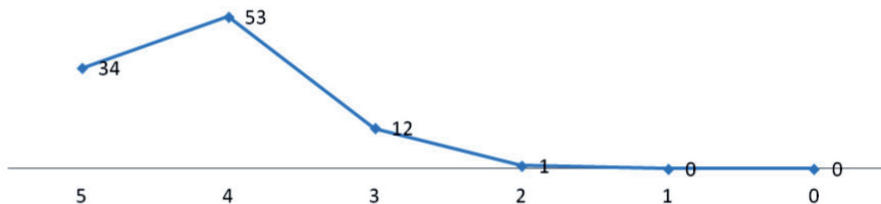


Źródło: badania własne.

Żadna z badanych osób nie oceniła swojego rozwoju zawodowego na skali jako 2,1 lub 0 – czyli najniżej. Jest to potwierdzeniem poczucia zadowolenia z rozwoju zawodowego seniorów.

Poczucie zadowolenia jest jednym z czynników decydujących o satysfakcji. Badani mieli również określić na pięciostopniowej skali poczucie satysfakcji zawodowej uwarunkowanej rozwojem zawodowym, gdzie 0 – oznacza całkowity brak satysfakcji, zaś 5 – bardzo dużą satysfakcję (Wykres 6).

Wykres 6. Ocena satysfakcji zawodowej uwarunkowana zawodowym rozwojem



Źródło: badania własne.

Ogólne poczucie satysfakcji zawodowej w kontekście zawodowego rozwoju jest oceniane nieco inaczej niż ogólna ocena rozwoju zawodowego badanych. Mianowicie 53% badanych ma duże poczucie satysfakcji z rozwoju zawodowego (ocena na skali – 4) w kontekście wykonywanej pracy od momentu jej rozpoczęcia, aż do przejścia na emeryturę. Na drugim miejscu znajdują się osoby, które mają bardzo duże poczucie satysfakcji - 35% badanych (ocena na skali – 5). Osób, które mają umiarkowane poczucie satysfakcji z oceną 3 na skali było 14 %, zaś 1% – określił swoją satysfakcję jako niską – ocena na skali 2.

Wśród uzasadnień poczucia satysfakcji z rozwoju zawodowego dominowały te, w których badani doceniali siebie, swoją determinację w osiąganiu założonych celów. Badane osoby, które oceniły swoją satysfakcję na skali jako 4, pisały „Mam ogromną satysfakcję, w pracy spełniłam się, osiągnęłam wiele. Miałam pieniądze, własne mieszkanie, do tej pory jeżdżę na wyjazdy z byłego zakładu pracy. Miałam stanowisko kierownicze, odpowiedzialne zadania, dużo czasu spędzałam w biurze”. Inna zaś: „Pracowałam na roli, potem poszłam do miasta, trzeba było znaleźć pracę. To człowiek sam się musiał starać – nie to, co teraz. Pracowałam przez 50 lat od dziecka na roli. Dzięki temu, że miałam różne zawody nauczyłam się bardzo dużo, każda praca uczyła mnie czegoś nowego, szkoda, że człowiek nie mógł pracować w takich czasach jak są teraz”, czy też „Mam satysfakcję, że sam osiągnęłam to, co mam teraz”. Osoby które oceniły swoją satysfakcję na skali jako 5 podkreślały w wypowiedziach rozwojowy aspekt pracy, możliwość awansu społecznego, zawodowego oraz systematyczne realizowanie założonych celów. Pisali oni: „Człowiek rozwija się całe życie. Chciałam żyć inaczej niż rodzice (całe życie na wsi, na roli), dlatego wyjechałam do miasta. Człowiek chciał udowodnić, że może coś osiągnąć. Na początku pracowałam jako sprzątaczką, opiekunką, żeby tylko utrzymać się, z czasem i zaoszczędzić się udało i posłać rodzicom. Na realizację marzeń trzeba było poczekać dłużej, ale udało się – człowiek ciężką, własną pracą może wiele osiągnąć”. „Dzięki wyteżonej pracy własnej i wsparciu najbliższych można wiele osiągnąć”, czy też „Życie dało mi szansę na realizację siebie w życiu osobistym i zawodowym i mimo trudności zdrowotnych, udało mi się osiągnąć więcej, niż mogłem przypuszczać”.

Wnioski

Z analizy wyników przeprowadzonych badań wynika, że osoby starsze, których początek aktywności zawodowej przypada na lata powojenne, za pierwszy etap rozwoju zawodowego uznają edukację w szkole średniej ogólnokształcącej lub zawodowej oraz we własnym doskonaleniu umiejętności w edukacji nieformalnej. Jest to uwarunkowane tym, że badane osoby w czasach powojennych dążyły do szybkiej zmiany statusu społecznego (z rolnictwa do pracy w zawodzie jako pracownik fizyczny – szkoła zawodowa, bądź umysłowy – matura, szkoła ogólnokształcąca) i ekonomicznego. W latach odbudowy Polski z wojennych zniszczeń badani mogli w szybki sposób doświadczyć awansu społecznego oraz zdobyć dobre środki finansowe (dzięki czemu, jak wspominają badani – mogli pomóc również swoim rodzicom i rodzeństwu, aby nie doświadczyli oni biedy). To przekłada się na czynniki motywujące badanych do rozwoju, wśród których najistotniejsze odnoszą się do poczucia samodzielności, finansowej niezależności, odciążenia rodziców w kwestiach utrzymania ich finansowego, rzeczowego oraz wybór innej drogi życiowej niż rodzice (głównie chłopcy pracujący na roli). Wraz z pragnieniem rozwoju i zmiany statusu ekonomicznego, u badanych pojawiał się motywator rozwoju w postaci wysokich stanowisk, w tym kierowniczych, w zakładzie pracy.

Wśród czynników, dzięki którym ich rozwój był możliwy, badani wymieniali głównie dobry stan zdrowia oraz wsparcie otrzymywane ze strony rodziny własnej i pochodzenia, a także wyrozumiałość współmałżonka i brak problemów rodzinnych i osobistych. Trudności, jakie pojawiały się na drodze ich rozwoju zawodowego, wynikały głównie ze złej sytuacji ekonomicznej, odnosiły się do negatywnych postaw i cech osobowych dyrektorów zakładów pracy oraz braku wsparcia ze strony rodziny i braku wyrozumiałości męża – szczególnie dotyczyło to kobiet, które więcej czasu poświęcały rodzinie niż rozwojowi zawodowemu, szczególnie w pierwszych latach pracy.

Osoby badane w ocenie końcowej są zadowolone ze swojego rozwoju zawodowego oraz odczuwają satysfakcję i spełnienie w pracy zawodowej, jak i w życiu osobistym.

Na rozwój zawodowy badanych najsilniejszy wpływ miała sytuacja społeczno-gospodarczo-kulturowa Polski lat powojennych oraz czynniki rodzinne. Zdaniem badanych w rozwoju zawodowym ważne było ich zaangażowanie, motywacja wewnętrzna, chęć osiągnięcia dobrego statusu materialnego

oraz stałość pracy i gwarancja zatrudnienia (brak umów krótkoterminowych, zmiana miejsca zatrudnienia jako własny wybór, a nie konieczność; badani najczęściej pracowali w jednym zakładzie pracy, przez cały czas aktywności zawodowej). W miejscu pracy badani cenili: relacje, pracowitość, uczciwość w wykonywanej pracy, zaangażowanie, uznanie przez dyrekcję (jako czynnik motywujący do pracy i rozwoju). Zauważają również, że ich doświadczenia z pracy zawodowej są zupełnie różne od tego, co jest charakterystyczne dla współczesnego rynku pracy i zatrudnienia – niekoniecznie umieliby się w nim odnaleźć. Dawniej, kiedy można było mówić o tzw. biurokratycznym modelu realizacji rozwoju i kariery zawodowej, można zauważyć, że to głównie zakłady pracy wytyczały ścieżki rozwoju swoich pracowników. Współcześnie mówi się raczej o tzw. przedsiębiorczym modelu rozwoju i realizacji kariery zawodowej. Charakteryzuje się on głównie tym, że to pracownik zarządza swoim rozwojem i swoją karierą zawodową uwzględniając zasady określone przez zmieniający się rynek pracy, buduje własną autonomiczną zdolność do zatrudnienia, czy atrakcyjność rynkową (por. Bohdziewicz, 2010, s. 42), czego badani nigdy nie doświadczyli. Oznacza to, że rozwój zawodowy i zarządzanie nim w realiach współczesnego rynku pracy jest zadaniem znacznie trudniejszym niż w poprzednim stuleciu, bowiem musi podążać za wciąż doświadczanymi zmianami oraz przeobrażeniami rynku pracy.

Badane osoby są przekonane o tym, że dzięki pracy zawodowej i przez nią mogły rozwijać się. Wykorzystały własny potencjał i możliwości zawodowe, dzięki czemu mają subiektywne poczucie zawodowej satysfakcji i spełnienia (por. Myjak, 2011). To pozwala stwierdzić, że praca, która była dla nich wartością, udostępniła im możliwość samorealizacji w sferze zawodowej oraz poczucie dobrego wypełnienia zawodowych obowiązków.

Streszczenie: W artykule skoncentrowano się na rozwoju zawodowym i poczuciu zawodowej satysfakcji osób starszych, które zakończyły swą aktywność na rynku pracy kilkanaście, czy kilkadziesiąt lat temu. Badani, wskazując motywę rozwoju, czynniki utrudniające i umożliwiające rozwój zawodowy, podkreślają zmianę, jaka jest charakterystyczna dla współczesnego rynku pracy. Ich motywatory, doświadczenia zawodowe są zupełnie inne niż osób współcześnie aktywnych zawodowo. Pokazują, jakie priorytety wyznaczały ich rozwój i jak priorytety te są nieaktualne na współczesnym rynku zatrudnienia.

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy, satysfakcja zawodowa, osoba starsza, praca

Abstract: The article focuses on the professional development and a sense of career satisfaction among the seniors whose activity on the labour market ended about a decade or several decades ago. Indicating their motives for development and factors inhibiting or facilitating professional development, the subjects stressed the change which characterizes the contemporary labour market. Their motivators and professional experiences are completely different from the motivators and experiences of people who are professionally active today. They indicate the priorities which determined their development and how these priorities are now outdated on the contemporary labour market.

Keywords: professional development, career satisfaction, senior, work

Literatura przedmiotu

- Babbie, E. (2006). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bohdziewicz, P. (2010). Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4, 39–56.
- Boniecka, K., Liberska, H. (2012). Zadowolenie z pracy i satysfakcja z życia u dorosłych w kontekście przemian na rynku pracy. W: Liberska, A. Malina, D. Suwalska-Barancewicz (red.), *Funkcjonowanie współczesnych młodych ludzi w zmieniającym się świecie*, (s. 104–117). Warszawa: Difin SA.
- Czarnecki, K. (1985). *Rozwój zawodowy człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Instytut Wydawniczych Związków Zawodowych.

- Duda, W., Kukła, D. (2010). *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*. Częstochowa: Wydawnictwo AJD.
- Myjak, T. (2011). *Wpływ zatrudnienia na zachowania organizacyjne*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Plewka, Cz. (2016). Pracownicy współczesnego rynku pracy o uwarunkowaniach własnego rozwoju zawodowego. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 2, 39–50.
- Podoska-Filipowicz, E. (1996). *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*. Bydgoszcz: Wydawnictwo WSP.
- Paszkowska-Rogacz A. (2003). *Psychologiczne postawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Wydawnictwo Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2012). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., Gilbert, D. R. (2001). *Kierowanie*. Warszawa: Wydawnictwo PWE.
- Ściborek, Z. (2012). *Personel w organizacjach zhierarchizowanych*. Szczytno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- Wołek, Z. (2009). *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom: Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji – PIB.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 05.10.2016 r.

Data akceptacji artykułu: 12.12.2016 r.