

Chirkowska-Smolak, Teresa

Absolwenci wobec wyzwań rynku pracy

Acta Universitatis Nicolai Copernici. Socjologia Wychowania 15 (360), 45-57

2003

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.

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
Instytut Psychologii*

Teresa Chirkowska-Smolak

ABSOLWENCI WOBEC WYZWAŃ RYNKU PRACY

WPROWADZENIE

We współczesnym świecie coraz trudniejsze, o ile wręcz niemożliwe, staje się planowanie stabilnej kariery zawodowej. Pracy ubywa i żadne programy nie są w stanie zapewnić ludziom pełnego zatrudnienia. W szczególnie trudnej sytuacji znaleźli się młodzi ludzie, gdyż rośnie podaż pracowników, a maleje popyt na pracę. Na rynek pracy wchodzi pokolenie z wyżu demograficznego i tendencja ta w ciągu najbliższych lat będzie się tylko pogłębiać, a statystyki odnotowują spadek zatrudnienia.

Bezrobocie dla osób będących u progu swojej kariery zawodowej stanowi trudną psychologicznie sytuację ze względu na opóźniony start w życie dorosłe i zablokowanie możliwości rozwoju zawodowego, a także brak perspektywy życiowej. Jest to bez wątpienia poważny problem społeczny, domagający się rzeczowych rozwiązań. Publicyści biją na alarm, wskazując na pokłady frustracji „młodych ludzi za burzą”, ostrzegając przed możliwym wybuchem buntu i agresji tzw. „pokolenia nic”.

W tym kontekście może budzić zdziwienie fakt, iż pracodawcom często trudno jest znaleźć pracowników, nawet na obszarach objętych bardzo wysokim bezrobociem, a szacunki Krajowego Urzędu Pracy mówią o setkach tysięcy bezrobotnych osób odmawiających przyjęcia ofert pracy. Raporty badawcze, sporządzone przez czołowe polskie agencje badania rynku i opinii społecznej, wskazują, że młodzi ludzie mają problemy ze znalezieniem pracy i nie zdają sobie sprawy, że kluczem do jej znalezienia jest przede wszystkim ich aktywność. Aktywność skierowana na zdobycie kompetencji niezbędnych, by się na rynku pracy znaleźć, czy działanie w celu znalezienia jakiegoś zatrudnienia. Z przeprowadzonych badań przez SMG/KRC oraz analiz ekonomistów i socjologów z Fundacji Centrum

Analiz Społecznych i Ekonomicznych (CASE) wynika, że przy bezprecedensowej sytuacji na rynku pracy młodym ludziom brak jest zaangażowania i tylko czekają, aż ktoś załatwi im pracę.

Ważne wydaje się zatem pytanie od czego zależy podejmowanie (lub nie) aktywnych form zmagania się z brakiem pracy?

Odpowiedzi wydają się być dwie. Po pierwsze, brak aktywności uwarunkowany może być kulturowo. W wielu środowiskach panuje atmosfera bierności (dziedziczenie społeczne bezrobocia), system edukacji również promuje bierność. Po drugie, o zaangażowaniu mogą decydować czynniki społeczno-psychologiczne. Młodzi bezrobotni, jak i inne duże grupy społeczne, są zróżnicowani pod względem postaw wobec sytuacji, w jakiej się znaleźli: niektórzy zdobywają dodatkowe kwalifikacje, uczą się języków obcych, dla innych, pograżających się w apatii, rynek pracy jest niedostępny.

Zwolennicy pierwszego podejścia winą za brak aktywności obarczają zazwyczaj naszą mentalność. Trudności w adaptacji do nowych warunków przypisuje się zwłaszcza nawykowi mającym komunistyczną proveniencję, jak np. rewindykacyjnemu stosunkowi do państwa. Badania Koralewicz i Ziółkowskiego z 1990 roku pokazują, że orientacja roszczeniowa była wtedy w naszym społeczeństwie bardzo silna. Wpływało to w oczywisty sposób na percepcję własnej roli w zdobywaniu nowej pracy (nie tylko poprzez działania przedsiębiorcze, ale zwykle szukanie pracy na własną rękę) i oczekiwania wobec państwa (oraz instytucji je reprezentujących, jak np. urzędy pracy).

Warto jednak spojrzeć na wyniki badaczy z Instytutu Badań Społecznych w Warszawie (Wieczorkowska, Skład, 1999). Badania dotyczyły wartościowania przez Polaków pracy, brano pod uwagę jedną z dwóch najwyższymi cenionych w życiu wartości, jakie respondenci chcieliby przekazać swoim dzieciom. Do swych analiz wykorzystali dane z Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego połączone z wynikami amerykańskiego General Social Survey (zatem badania przeprowadzono na reprezentatywnych próbach Polaków i Amerykanów). Po przeprowadzeniu analiz okazało się, że Polacy cenią nawet wyżej niż Amerykanie znaczenie ciężkiej pracy jako wartości wychowawczej (parental value).

Pokazuje to, że uwarunkowania kulturowe wydają się być przeceniane. Stosunek człowieka do pracy traktowany powinien być nie tyle jako trwała preferencja czy cecha osobowości, ile jako zmienna odnosząca się do systemu poznawczo-emocjonalnego. W tym rozumieniu wartość pracy wyznaczana jest przez oceny ważności zdarzeń i potencjalnych wyników działań. Na ogólną wartość pracy składają się też zewnętrzne warunki oraz okoliczności jej wykonywania. Nie zmienia to oczywiście faktu, że ocen tych dokonuje osoba posiadająca określone cechy, wychowana w danej kulturze.

Potwierdzają to wyniki badań sondażowych, prowadzonych na reprezentatywnych próbach dorosłych Polaków przez M. Marody (1996) i Falkowską (1997). Liczba deklaracji, iż praca stanowi wartość autoteliczną wzrosła wśród Polaków od 70% w roku 1996 do 85% w roku 1997. Dla porównania, na początku lat

90-tych prowadząc badania w rejonie Opola D. Doliński zanotował taki stosunek do pracy jedynie u 11% badanych (Doliński, 1995). Oznacza to, że zmiana systemowa, wprowadzenie mechanizmów rynkowych w większym stopniu niż czynnik kultury tłumaczy nasze oceny wartości pracy.

Jeżeli nie zadowala nas kulturowe wyjaśnienie przyczyny braku aktywności, warto zwrócić uwagę na sytuację psychologiczną absolwentów. Czy radzą oni sobie z bezrobociem?

W sytuacji człowieka bezrobotnego głównym elementem jest brak formalnego zatrudnienia, które stanowi źródło dochodów. Nakłada się na to wymóg, będący normatywem społecznym, aby bezrobotny uzyskał nowe zatrudnienie. Radzenie sobie z bezrobociem, w powszechnym rozumieniu, wiąże się z podjęciem aktywności w celu podjęcia pracy zawodowej, w przeciwnym wypadku mówi się o braku zaradności (Zuber-Dzikowa, 1998). Istotą radzenia sobie podmiotu z tą sytuacją jest zmiana typu adaptacyjnego, która z psychologicznego punktu widzenia oczywiście nie zawsze musi oznaczać aktywność mającą na celu znalezienie pracy.

Skuteczność zmagania się z wydarzeniem krytycznym nie musi wiązać się z podejmowaniem wysiłków skierowanych na zmianę sytuacji. W sytuacji niekontrolowalnej, gdy np. na lokalnym rynku pracy brak jest ofert, bardziej wartościowe dla przystosowania może być unikanie informacji, gdyż wysiłki podejmowane w celu zmiany sytuacji prowadzić mogą jedynie do uszczuplenia zasobów jednostki. Proces radzenia sobie z sytuacją braku pracy przebiega na wielu płaszczyznach – bezrobotny musi radzić sobie ze zmieniającymi się relacjami interpersonalnymi, z negatywnymi emocjami, jakie się pojawiają, zmagać się z obniżaniem się poczucia własnej wartości.

Jednakże nie ma wątpliwości, że najbardziej efektywnym sposobem zmagania się z brakiem pracy najczęściej jest podejmowanie aktywności – poszukiwanie pracy, rozpoczynanie działalności na własny rachunek. Ta druga forma działania budzi jednak wśród absolwentów częściowo uzasadnione opory, gdyż brakuje im doświadczenia zapewniającego efektywne funkcjonowanie zawodowe.

We wstępie zwróciłam uwagę na to, że bezrobocie dla młodych ludzi jest sytuacją deprywacji wielu istotnych wartości i zablokowania możliwości. Mimo wszystko, w dużo lepszej sytuacji są bezrobotni absolwenci niż inni bezrobotni. Najczęściej zamieszkują wspólnie z rodzicami, nie weszli jeszcze w związki małżeńskie i nie posiadają dzieci, a podstawowym obszarem zadowolenia są relacje z kolegami. Młodzi bezrobotni wysoko sobie cenią kontakty z innymi oraz posiadanie przyjaciół i w dużej mierze swój czas przeznaczają na spotkania towarzyskie. Czują potrzebę kontaktu z resztą rówieśników i nie są od nich odizolowani. Porównania społeczne w obrębie grupy rówieśniczej nie wypadają niekorzystnie – bezrobocie wśród młodych ludzi jest aktualnie najwyższe, a szkoły średnie wciąż prowadzą nabór do klas dających wykształcenie nieprzydatne na rynku pracy.

Nie dochodzi też do gwałtownego pogorszenia relacji rodzinnych, w ich przypadku można raczej mówić o wydłużeniu się etapu poszukiwania i wyboru zawodu

na czas po ukończeniu szkoły, kryzys przebiegu kariery zawodowej nie jest tak głęboki, jak w przypadku osób, które pracę utraciły (Derbis, 1998). Ich sytuacja materialna wydaje się także dużo lepsza aniżeli sytuacja bezrobotnych, którzy utracili swe miejsce pracy, będące źródłem dochodów rodziny. Absolwenci zazwyczaj nie gospodarują jeszcze samodzielnie finansami, wcześniej nie zarabiali jeszcze pieniędzy i nadal są utrzymywani przez rodziców. Są oni zatem, jak wskazują badania, ogólnie zadowoleni ze swej sytuacji materialnej (Zuber-Dzik, 1998). Dla nich bezrobocie nie wiąże się z większymi uciążliwościami i nie generuje większych kosztów psychologicznych. Badacze sugerują zatem, że wsparcie społeczne i pozytywne doświadczenia społeczne związane z bezrobotnością łagodzą dolegliwości tej sytuacji, jednakże nie wpływają mobilizująco na aktywne zwalczanie problemu i aktywne poszukiwanie pracy.

Interesująca w tym kontekście wydaje się kwestia strategii zaradczych podejmowanych przez ludzi w tej sytuacji, a zwłaszcza mechanizmu psychologicznego rządzącego zachowaniem absolwentów. W niniejszym artykule zostaną przedstawione wyniki badań nad poszukiwaniem pracy. Dla uwypuklenia dyskutowanego zagadnienia aktywności absolwentów zostanie dokonane porównanie działania podejmowanego przez nich i przez młodych bezrobotnych.

PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ

Celem moich analiz było opisanie różnic psychologiczno-społecznych pomiędzy osobami, które podejmują aktywne zmaganie się z brakiem pracy a tymi, którzy przyjmują bierne sposoby. W zakresie podejmowania i kontynuacji poszukiwania pracy występują znaczne różnice indywidualne. Różnice te przypisuje się różnym czynnikom, takim jak dostępność pracy, wysokość zasiłku, kompetencje jednostkowe, czy właściwości osobowości. W dyskusjach psychologów społecznych i socjologów funkcję regulacyjną tego działania analizuje się biorąc pod uwagę przede wszystkim wartości, które ludzie dostrzegają i uwzględniają, oraz ocenę istniejących możliwości (por. Chirkowska-Smolak, 2000).

Aspekt poznawczy radzenia sobie wydaje się bardzo ważny – ocena sytuacji, własnych możliwości, analiza posiadanych zasobów (zarówno przed przystąpieniem do działania, jak i w jego trakcie) oraz ocena informacji zwrotnych płynących z otoczenia wpływają na decyzje na temat działania. Innymi słowy, w podjęciu poszukiwania pracy decydujące znaczenie dla jednostki ma odpowiedź na pytania jakie znaczenie ma dla niej praca i czy potrafi osiągnąć swój cel (tzn. czy posiada odpowiednie kompetencje do podjęcia działania oraz możliwości działania), czyli rozpatrywanie swej sytuacji jako specyficznego układu wartości i możliwości (por. Tomaszewski, 1995).

W przedstawionych poniżej badaniach opierałam się zatem na założeniu o kluczowej roli zmiennych poznawczych związanych z celem. Dodatkowo

uwzględniłam czynniki otoczenia, takie jak relacje interpersonalne, czy trudności ekonomiczne gospodarstwa domowego, oraz cechy osobowości badanych osób.

Najważniejsze wydawały się wymiary celu, jaki stawiają przed sobą osoby badane (znalezienie pracy), tj. ważność tego celu; szansa jego realizacji; poczucie powinności w stosunku do najbliższych, by ten cel realizować; posiadanie przez badanego innych ważnych celów, które mogą odwracać jego uwagę (konflikt celów); czy to, komu cel służy (na ile bezrobotnemu, a na ile jego otoczeniu).

Działanie ukierunkowane na poszukiwanie pracy może być interpretowane przede wszystkim za pomocą wiedzy o celach, jakie przyświecają jednostce, choć nie bez znaczenia są też czynniki wyróżnione w osobowości bezrobotnego, jak i w jego otoczeniu (percepcja sytuacji). Drugą grupę zmiennych stanowiły zatem cechy osobowości działającego podmiotu: znaczenie pracy (rozumiane jako stopień, w jakim sytuacja pracy jest centralna dla jednostki i jej tożsamości), przekonanie na temat kontroli nad wynikami własnych działań, poczucie własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy oraz właściwość jednostki, która związana jest z podejmowaniem działań zaradczych, a mianowicie poczucie koherencji (SOC).

Trzecią grupę stanowiły zmienne społeczno-ekonomiczne. Realizacja celu przebiega w określonych warunkach zewnętrznych – fizycznych, społecznych i ekonomicznych. Dostępne środki mogą znajdować się w otoczeniu fizycznym, ułatwiać zadanie mogą środki finansowe, jednak szczególną uwagę należy zwrócić na otoczenie społeczne. Realizacja celu przebiega w określonych sytuacjach, w których jednostka pozostaje w bliższych relacjach interpersonalnych, konsekwencje braku pracy dotyczą jednak całą rodzinę osoby bezrobotnej. Z jednej strony grupa może działać podtrzymująco – udzielając jednostce wsparcia, z drugiej strony zaś może stosować nacisk na młodą osobę, aby zachowywała się zgodnie z wymogami społecznymi.

Wyróżniono zatem kilka cech relacji interpersonalnych: różnego rodzaju wsparcie społeczne, jakie otrzymują badani (emocjonalne, informacyjne, materialne, wartościujące); negatywne doświadczenia społeczne, jakie są ich udziałem w okresie pozostawania bez pracy oraz naciski ze strony najbliższych, by aktywnie poszukiwali nowego zatrudnienia. Uwzględniono również percepcję sytuacji ekonomicznej w jakiej znajduje się ich gospodarstwo domowe.

Działanie charakteryzują dwa wymiary: wysiłek i wytrwałość.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH OSÓB

Badania przeprowadzono w okresie od września 1998 do czerwca 1999 roku w Poznaniu. Prowadzenie badań dotyczących aktywności bezrobotnych wymagało wyboru obszaru, na którym istnieją realne szanse znalezienia pracy, a w wybranym rejonie stopa bezrobocia nie przekraczała 2%. Badaniami objęto 167 młodych osób w wieku do 25 lat, które jako swój cel na najbliższy miesiąc zadeklarowały znalezienie pracy. Absolwenci stanowili 37% osób badanych.

Średni czas poszukiwania przez badanych zatrudnienia wynosił 4,8 miesiąca, co nie oddaje tego, iż większość z nich była na początku swych poszukiwań, a ponad połowa absolwentów (54%) szukała pracy krócej niż 3 miesiące.

Wśród osób badanych więcej było kobiet (54%), z czego w grupie absolwentów kobiet i mężczyzn było równo po połowie (po 31 osób), a w grupie bezrobotnych kobiety przeważały bardziej zdecydowanie.

Najwięcej było osób z wykształceniem średnim, następnie zawodowym, wyższym, licencjatem i najmniej z podstawowym.

UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI MŁODYCH LUDZI

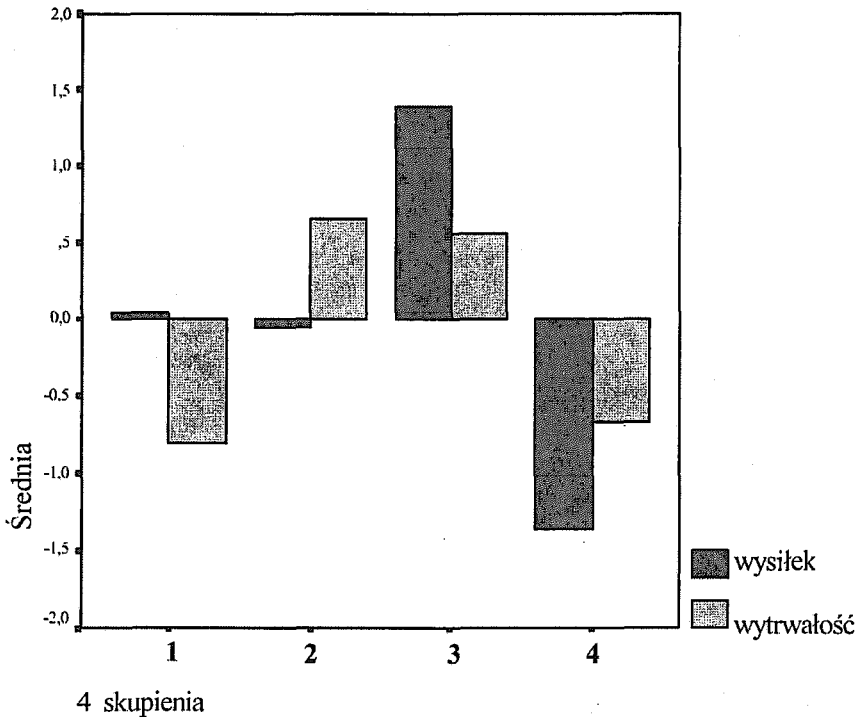
Pośród osób badanych na podstawie przeprowadzonej analizy skupień (metodą k-średnich) wyróżniono cztery grupy osób ze względu na podejmowane przez nich działania, mierzone ilością wkładanego w poszukiwanie pracy wysiłku i wytrwałości.

Do dwóch pierwszych skupień przyporządkowano osoby, które swój wysiłek wkładany w poszukiwanie pracy oceniają jako średni, natomiast różnice między nimi występują pod względem wytrwałości. Osoby ze skupienia 1 są mało wytrwale i porzucają podjęte działania w obliczu pojawiających się trudności. Badani ze skupienia 2 wkładają średnią ilość wysiłku w swoje poszukiwania, jednakże raz podjęte działania starają się realizować, a trudności ich tak szybko nie zniechęcają. Dwa pozostałe skupienia są bardziej wyraziste. Do skupienia 3 należą osoby, które wkładają, wg swojej oceny, dużo wysiłku w poszukiwanie pracy. Są to również osoby, które swoje działania wytrwale kontynuują. Natomiast do skupienia 4 należą osoby, które w swoje działania wkładają mało wysiłku, a jeżeli je w ogóle podejmą, to nie potrafią w nich wytrwać. Graficzne przedstawienie uzyskanych skupień prezentuje (rys. 1).

Wyłoniono w ten sposób cztery grupy osób poszukujących pracy: przystosowanych (21%), obowiązkowych (25,8%), aktywnych (16,1%) i zrezygnowanych (37,1%). Pomiedzy wyodrębnionymi typami istnieją różnice, które mogą posłużyć do wyjaśnienia ich aktywności.

Kategoryzacja osób badanych potwierdza spostrzeżenia zawarte w raporcie „Praca dla młodych” (Raport AIG i „Gazety Wyborczej” z 2002 r.), że większość młodych ludzi jest bezradna i nie ma pomysłu na to, jak szukać pracy. Tylko ok. 16% badanych to osoby aktywne. Uzyskane wyniki wskazują na to, że badani nie podejmują działań w taki sposób, by było to skuteczne w warunkach kryzysu zatrudnienia. Jedynie co szósta osoba akceptuje założenie, że poszukiwanie pracy jest swego rodzaju pracą i że dla osiągnięcia założonego celu trzeba dać z siebie wszystko.

Na uwagę zasługuje to, że aż 37% młodych osób (głównie mężczyźni) jest obojętna na swój los i zrezygnowana, nie widzi dla siebie szans i choć deklaruje działanie, to go nie podejmuje. Chcieliby, aby pracę im znalaziono, gdyż aktyw-



Rys. 1. Absolwenci: sk. 1 = 21% sk. 2 = 25,8% sk. 3 = 16,1% sk. 4 = 37,1%

ność bardzo je męczy (osoby te mówiły o znacznym wysiłku wkładanym w poszukiwanie pracy, czemu przeczyła podawana przez nich liczba rzeczywiście podjętych działań), liczą też na instytucjonalne wsparcie materialne. Drastycznie przy tym odczuwają brak umiejętności niezbędnych do tego, by pracy poszukiwać – nie wiedzą, gdzie szukać ofert pracy ani co zrobić, gdy je już znajdą i często nie potrafią nawet przeprowadzić rozmowy telefonicznej. Dla porównania, w grupie badanych przez mnie bezrobotnych (18-56 lat) takich osób było prawie dwukrotnie mniej, ok. 20% (Chirkowska-Smolak, 2001).

Druga pod względem wielkości grupa (co czwarty badany absolwent) to „obowiązkowi”, ponoszący największe koszty psychologiczne. Bez większych szans na zdobycie nowego zatrudnienia, nie potrafiący się odnaleźć na rynku pracy, bez zasobów pomagających się zmagać z przeciwnościami losu – zasobów materialnych, wykształcenia, zawodu, zdrowia fizycznego, znajomości. A każde kolejne niepowodzenie powoduje dalszą utratę zasobów istniejących – dalsze koszty finansowe, utratę poczucia własnej wartości i wiary, iż w życiu warto się jeszcze angażować. Nie dostrzegają już emocjonalnego sensu życia, a jednak uparcie, wbrew sobie i wszystkiemu podejmują systematyczne działania, mające zmienić ich sytuację. To, co wymusza na nich działanie to poczucie powinności, przekonanie, że ma się zobowiązania wobec najbliższych.

Co piąta osoba spośród poszukujących pracy tak naprawdę jej chyba nie szuka. To absolwenci „przystosowani” do swego bezrobocia, którzy uważają, że „jakoś to będzie”. Od czasu do czasu podejmują jeszcze jakiś wysiłek, ale nie zależy im na tym, by kontynuować działanie. Najczęściej nie wychodzą poza preparacyjną fazę działania – przygotowują dokumenty aplikacyjne, ale ich nie wysyłają, dzwonią w sprawie pracy, ale nie idą na wyznaczone spotkanie. Przekonani są przy tym o własnej wartości i zaradności, lecz nie cenią sobie pracy zawodowej na tyle, by to mobilizowało ich do jej poszukiwania.

Obraz, jaki wyłania się z dotychczasowych analiz obejmuje cztery różne sylwetki psychologiczne absolwentów podejmujących odmienne działania w sytuacji braku pracy. Dwie z nich są bardzo wyraziste – są to z jednej strony osoby, które wkładały bardzo dużo wysiłku i wytrwałości by znaleźć pracę, a z drugiej strony osoby, które wkładały bardzo mało wysiłku i nie były wytrwałe. Dla dalszych analiz, mających na celu ujawnienie różnic pomiędzy osobami pasywnymi a aktywnymi wybrałam osoby ze skupień charakteryzujących się odpowiednio dużym wysiłkiem i wytrwałością (skupienie 3) oraz małym wysiłkiem i wytrwałością (skupienie 4).

Osoby „aktywne” różnią się od osób „biernych” pod względem zarówno natężenia poszczególnych wymiarów celu, jak i wybranych cech osobowości i czynników otoczenia. Wyniki przeprowadzonej dla wyróżnionych zmiennych jednoczynnikowej analizy wariancji ANOVA: 2 (skupienie) wykazały istotne statystycznie różnice pomiędzy osobami należącymi do skupienia 3 (aktywnymi) a należącymi do skupienia 4 (pasywnymi) w zakresie następujących zmiennych (por. tab. 1):

- zmiennych celu: ważność, powinność oraz szansa na sukces, konflikt, idiocentryzm i dystans;
- zmiennych otoczenia: wsparcie społeczne (emocjonalne, informacyjne i wartościujące), nacisk społeczny oraz negatywne doświadczenia społeczne i trudności ekonomiczne;
- zmiennych osobowościowych: znaczenie pracy i poczucie sensowności.

Nie znalazły zatem większego potwierdzenia założenia o roli cech osobowościowych młodych ludzi w podejmowaniu działania. Choć w literaturze psychologicznej z efektywnym działaniem wiąże się różne cechy osobowości, niniejsze wyniki wskazują na niewielkie ich znaczenie u młodych ludzi, u których skrytalizowały się wprawdzie podstawy osobowości, ale kształtuje się ona jeszcze w sposób dynamiczny.

Dla młodych osób intensywnie szukających zatrudnienia, w porównaniu z ich pasywnymi rówieśnikami, znalezienie pracy jest ważniejsze. W większym stopniu uważają oni, że szukanie jej należy do ich obowiązku, a poczucie to wzmacniane jest przez naciski ze strony bliskich. Nie stawiają też sobie konkurencyjnych celów, tak jak to robią osoby pasywne. W większym stopniu wierzą, że w życiu warto angażować się w działania, których wyniki w dużym stopniu zależą od nich samych. W odróżnieniu od osób, które nie szukają intensywnie, swoją szansę na

zdobycie zatrudnienia oceniają jako większą, a znalezienie pracy wydaje się im być w zasięgu ręki.

W przeciwieństwie do młodzieży pasywnej, otrzymującej niewielkie wsparcie społeczne, aktywnym absolwentom bliscy udzielają porad, dodają otuchy, doceniają podejmowany wysiłek. Osoby aktywne nie czują się jednak dobrze nie mając pracy – na co dzień doświadczają negatywnych doznań, których źródłem jest otoczenie społeczne. Często doświadczenia te pojawiają się w konsekwencji podejmowanych działań, np. odmowa przyjęcia do pracy. Spotykają się też z wyraźnym naciskiem ze strony bliskich na to, by podejmowali bardziej skuteczne próby uzyskania zatrudnienia.

ABSOLWENCI A MŁODZI BEZROBOTNI

Interesujący wydawał się też problem, czy absolwenci szkół różnić się będą od młodych bezrobotnych pod względem działania, ale też zmiennych sytuacyjnych i osobowościowych. W tym celu przeprowadzono analizę wariancji ANOVA: 2 (grupa), która wykazała istotne różnice (por. tab. 2) w zakresie następujących zmiennych: ważności i idiocentryzmu, wsparcia wartościującego i materialnego, ogólnego nastawienia do pracy, nacisku a przede wszystkim w zakresie wkładanego wysiłku w poszukiwanie.

W porównaniu z młodymi bezrobotnymi, którzy utracili pracę, znalezienie zatrudnienia dla absolwentów nie jest takie ważne, praca też nie zajmuje centralnego miejsca w ich tożsamości. Absolwenci w mniejszym stopniu traktują zdobycie pracy jako cel służący im samym. Ich wysiłek jest mniejszy niż wysiłek wkładany przez bezrobotnych. Za mniejszym wysiłkiem idzie też mniejsze uznanie dla trudu wkładanego w to działanie ze strony osób dla nich ważnych. Natomiast młodzi bezrobotni spotykają się z większym naciskiem ze strony swoich bliskich.

Interesujące wydaje się również, że w ocenie absolwentów otrzymują oni zbyt małe wsparcie materialne od bliskich, inaczej niż sądzą ich bezrobotni rówieśnicy. Jednak bezrobotni mają większe poczucie, że ich sytuacja finansowa znacznie się w ostatnim czasie pogorszyła, każde więc konkretne wsparcie potrafią bardziej docenić niż młodzież, która do tej pory uczyła się i pozostawała w zasadzie na wyłącznym utrzymaniu rodziców i której sytuacja ekonomiczna się nie zmieniła.

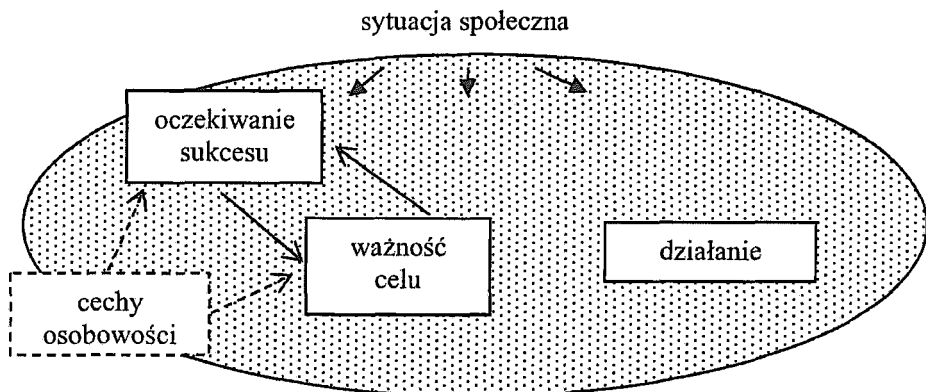
PODSUMOWANIE UZYSKANYCH WYNIKÓW

Dla przebiegu procesu motywacyjnego w poszukiwaniu pracy istotne znaczenie mają procesy poznawcze związane z wartościowaniem celu oraz oceną szans jego realizacji. Powiązane są one z cechami osobowości działających osób oraz zmiennymi sytuacyjnymi. Wyniki badań potwierdzają jednak podstawową zasadę

Tabela 1. Wyniki analizy wariancji dla poszczególnych grup (absolwenci vs młodzi bezrobotni)

Zmienne		Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
Ważność celu	Między grupami	235,516	1	235,516	8,953	0,003
	Wewnątrz grup	4 156,328	158	26,306		
	Ogółem	4 391,844	159			
Idiocentryzm	Między grupami	30,754	1	30,754	9,915	0,002
	Wewnątrz grup	490,090	158	3,102		
	Ogółem	520,844	159			
Wsp materialne	Między grupami	42,487	1	42,487	0,681	0,041
	Wewnątrz grup	1 877,013	158	13,652		
	Ogółem	1 879,500	159			
Wsp wartościujące	Między grupami	47,420	1	47,420	4,315	0,039
	Wewnątrz grup	1 736,480	158	10,990		
	Ogółem	1 783,900	159			
Wysiłek w działaniu	Między grupami	283,852	1	283,852	7,553	0,007
	Wewnątrz grup	5 937,642	158	37,580		
	Ogółem	6 221,494	159			
Nastawienie do pracy	Między grupami	103,212	1	103,212	5,286	0,023
	Wewnątrz grup	3 084,788	158	19,524		
	Ogółem	3 188,000	159			
Nacisk na poszukiwanie pracy	Między grupami	163,618	1	163,618	4,437	0,037
	Wewnątrz grup	5 826,757	158	36,878		
	Ogółem	5 990,375	159			

psychologii społecznej, że dla zrozumienia zachowania człowieka często ważniejsza jest sytuacja społeczna aniżeli jego osobowość. Przedstawia to rys. 2.



Rys. 2. Poznawczo-społeczny model poszukiwania pracy

Uzyskany na podstawie badań empirycznych model poszukiwania pracy* potwierdza najważniejsze założenia, z jakimi przystępowałam do ich przeprowadzania. Przede wszystkim otrzymałam wyniki wskazujące na motywacyjną rolę zmiennych poznawczych związanych ze stawianym celem w podejmowaniu tego działania.

Dla poszukiwania pracy najważniejsze okazało się przekonanie, że warto i że można działać, ale też że znalezienie zatrudnienia jest obowiązkiem wobec najbliższych. Nasze społeczeństwo, wbrew powszechnym opiniom, wysoko wartościuje pracę. Możliwości działania są w dużej mierze uwarunkowane rzeczywistą sytuacją na rynku pracy, jednakże dużą rolę odgrywa tu subiektywna percepcja sytuacji – poczucie, że posiada się kompetencje wystarczające do poradzenia sobie z nią – przydatny zawód, znajomość języków, ale też zwykłą wiedzę gdzie szukać ofert pracy, jak sporządzić dokumenty aplikacyjne.

Ale działania nie są tylko funkcją intencji, lecz pozostają w dużej mierze również pod wpływem spostrzeganego i rzeczywistego otoczenia społecznego – sytuacyjnych przeszkód i wsparcia. Ogromne znaczenie ma zachowanie się osób bliskich, wspierające, a jednocześnie mobilizujące do działania. Winą za bierność absolwentów obarcza się przecież często nadopiekuńczość rodziców.

* Proponowany model zależności między zmiennymi poddany został analizie ścieżek i uzyskał empiryczne potwierdzenie w zebranych danych, a uzyskane wskaźniki dopasowania świadczą, że model ten adekwatnie opisuje zależności między zmiennymi. Ze względu na zbyt obszerny zakres problematyki szczegółowe wyniki tej analizy statystycznej zostaną w niniejszym artykule pominięte, a model zostanie przedstawiony w formie uproszczonej.

IMPLIKACJE PRAKTYCZNE

Chociaż popularne programy pomocy nadal koncentrują się na rozwijaniu takich umiejętności jak sporządzenie życiorysu czy przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, to powstają również programy interwencji, których autorzy uważają, że poszukiwanie pracy jest funkcją motywacji do poszukiwania pracy oraz otoczenia społecznego.

Do efektywnego działania potrzebna jest wiedza o procedurach efektywnego radzenia sobie, umiejętności użycia tej wiedzy oraz energia motywacyjna do zamieniania tej wiedzy i umiejętności w działanie. W sytuacji krytycznej nie ma gotowych operatorów behawioralnych. Caplan ze współpracownikami podkreślali (1989), że ludzie mają małą wiedzę i umiejętności odnoszące się do poszukiwania pracy, a metody, strategie, programy rozwiązania zadania (wiedza proceduralna) w dużym stopniu decydują o sukcesie człowieka.

Powszechne obserwacje pracodawców i specjalistów ds. personalnych wskazują, że wiedzy tej brakuje też polskim bezrobotnym, zarówno absolwentom, jak i tym, którzy dłużej poruszają się na rynku pracy i wydawałoby się, że taką wiedzę powinni posiadać. A przecież subiektywne przekonanie o własnej skuteczności i ocenę swych szans na rynku pracy jednostka buduje na bazie posiadanej wiedzy proceduralnej i własnych kompetencji behawioralnych do poszukiwania pracy (np. umiejętności komunikacyjnych, negocjowania warunków zatrudnienia). Na uwagę więc zasługuje wprowadzenie tych elementów do oferty edukacyjnej dla młodzieży (realizowane w ramach przedmiotu „przedsiębiorczość”).

Symptomy depresji oraz motywacja do angażowania się w poszukiwanie pracy są podatne na oddziaływanie społeczne, dlatego działania interwencyjne wspierające (zwłaszcza młodych ludzi) przybierają formę spotkań grupowych. Grupy dają wsparcie społeczne, dostarczają przykładów modelujących właściwe formy działania i są antidotum na emocjonalny wpływ utraty bądź niemożności zdobycia pracy. Dodatkowo, co ważne, samopomocowe grupy zapewniają dzienną aktywność, niezbędną do prawidłowego funkcjonowania psychospołecznego.

Warsztaty poszukiwania pracy, oparte na powyższych założeniach, organizowane są przez wiele instytucji i organizacji społecznych. Z myślą o absolwentach prowadzone są przez tzw. biura karier funkcjonujące przy uczelniach wyższych, czy dla młodzieży ponadgimnazjalnej organizowane przez centra informacji zawodowej.

BIBLIOGRAFIA

- Caplan R. D., Vinokur A. D., Price R. H., *From job loss to reemployment: field experiments in prevention-focused coping*, [w:] G. W. Albee i T. P. Gullotta (red.) *Primary prevention works*, Thousand Oaks, CA 1997, Sage.

- Chirkowska-Smolak T., Aktywność osób bezrobotnych w warunkach kryzysu zatrudnienia, *Człowiek i Społeczeństwo*, 2001, 3, s. 175–188.
- Chirkowska-Smolak T., Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 2000, nr 4, s. 148–154.
- Derbis R., Zastosowanie pojęć „wolność” i „odpowiedzialność” do opisu przeżyć osób bezrobotnych, [w:] Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologiczne*, Katowice 1998, Wyd. Uniw. Śląskiego, s. 21–38.
- Doliński D., Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 1995, 4, s. 9–21.
- Falkowska M., *Praca – konieczność czy styl życia?* [w:] M. Falkowska (red.), *O stylach życia Polaków*, Warszawa 1997, CBOS.
- Koralewicz J., Ziółkowski M., *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym w końcu lat 80-tych*, Poznań 1990, Wydawnictwo Nakom.
- Marody M., *Jak daleko stąd, jak blisko ... do kapitalizmu*, [w:] M. Marody (red.), *Oswajanie rzeczywistości. Między realnym socjalizmem a realną demokracją*. Warszawa 1996, ISS UW.
- Raport AIG i „Gazety Wyborczej”, *Praca dla młodych*, Warszawa 2002, Agora.
- Tomaszewski T., *Bezrobocie jako utrata możliwości*, [w:] Z. Ratajczak, (red.) *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Katowice 1995, Wyd. U.Śl., s. 11–17.
- Wieczorkowska G., Skła M., Pozycja pracy w systemie wartości Polaków i Amerykanów, *Nowiny Psychologiczne*, 1999, nr 1, s. 33.
- Zuber-Dzik L., *Psychologiczna analiza czynników modyfikujących indywidualne radzenie sobie z sytuacją bezrobocia*, [w:] Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologiczne*, Katowice 1998, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 57–73.