

Barbara Balas

Adaptacja społeczno-zawodowa i jej wpływ na przebieg kariery zawodowej

Problemy Profesjologii nr 2, 109-119

2008

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Barbara Balas

ADAPTACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA I JEJ WPŁYW NA PRZEBIEG KARIERY ZAWODOWEJ

Streszczenie

Adaptacja społeczno-zawodowa to ważny element procesu rozwoju zawodowego pracowników, kariery zawodowej. Złożoność problematyki wymaga wielu diagnoz i analiz jej wpływu na przebieg omawianych procesów. Prezentowane badania są próbą ukazania złożoności badanej problematyki.

SOCIAL-VOCATIONAL ADAPTATION AND ITS INFLUENCE ON THE COURSE OF VOCATIONAL CAREER

Summary

The social and vocational adaptation is an important element of the process of vocational development of employees and vocational career. The complexity of the problem requires many diagnoses and analyses and their influence on the course of discussed processes. The presented research is an attempt to present the complexity of the analysed problem.

ОБЩЕСТВЕННО - ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИСПОСАБЛИВАНИЕ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ХОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Содержание

Общественно-профессиональное приспособление – это важный элемент процесса профессионального развития работников, профессиональной карьеры. Сложность проблематики требует многих диагнозов и анализа её влияния на ход обсужденных процессов. Представляемые исследования – это попытка указать сложность исследуемой проблематики.

Badacze od wielu lat zajmują się problematyką funkcjonowania człowieka w środowisku pracy poszukując odpowiedzi na pytanie, jak przystosować człowieka do nieuchronnych przemian, jego aktywności i efektywności działania i jak wychować następne pokolenia, które nie tylko adoptują się do procesu trudnych zmian, lecz będą w stanie je przewidywać, kontrolować, a nawet wyprzedzać skutecznymi działaniami.

Adaptacja często niedoceniana w praktyce zarządzania zajmuje wiele miejsca w literaturze, obejmując zagadnienia z zakresu nauk społecznych, między innymi: pedagogiki, socjologii, psychologii, organizacji i zarządzania.

Przedstawiciele każdej z tych dyscyplin uwzględniając wymagania teorii i praktyki reprezentują własny punkt zapatrywania na interesujące nas pojęcie.

Z punktu widzenia pedagogiki adaptacja – (łac. adaptatio - przystosowanie) to proces przystosowania do warunków otoczenia¹.

W ujęciu autorów Słownika socjologicznego Krzysztofa Olechnickiego i Pawła Załęckiego adaptacja to przystosowanie ciągłe rozumiane jako dopasowywanie się jednostek

¹ B. Milerski, B. Śliwerski, *Leksykon*, Warszawa 2000, s. 7.

lub grup społecznych do zmieniających się warunków środowiska w celu zaspokojenia swoich podstawowych potrzeb życiowych².

Również do terminu adaptacji odniósł się autor Słownika psychologii, który posłużył się następującym stwierdzeniem: adaptacja oznacza, cyt.³: „...dostosowanie się organizmu do środowiska, w którym żyje. Istota żywa dysponuje pewną plastycznością, pozwalającą jej dostosować się do środowiska zewnętrznego i utrzymywać równowagę swego środowiska wewnętrznego...”.

Z punktu widzenia teorii ewolucji jest to każda zmiana mająca znaczenie na przeżycia, w psychologii eksperymentalnej to taka zmiana w reaktywności lub wrażliwości receptora zmysłowego czy narządu zmysłu, która ma charakter przejściowy⁴. Adaptację określa się także jako⁵: „przystosowanie czegoś do innego użytku, przeróbka dla nadania czemuś jakiegoś charakteru”.

W literaturze spotykamy różne rodzaje adaptacji. Jednak ze względu na środowisko oraz warunki konkretnej rzeczywistości społecznej, do którego jednostka się „adoptuje” na uwagę zasługuje: adaptacja społeczna, zawodowa, szkolna.

W niniejszej pracy szczególnej analizie poddano adaptację społeczno-zawodową mającą zdaniem piszących wpływ na przebieg kariery zawodowej. W słowniku socjologicznym odnajdujemy wyjaśnienie pojęcia adaptacji społecznej jako przystosowania społecznego procesu dostosowywania się jednostek lub grup do warunków konkretnej rzeczywistości społecznej; odbywa się na drodze – socjalizacji, w czasie, której jednostki i grupy nabywają niezbędną – kompetencji kulturowej, umożliwiającej im sprawne funkcjonowanie w nowych sytuacjach społecznych⁶.

Najpełniej a zarazem najprościej wyjaśnia pojęcie adaptacji zawodowej Kazimierz Czarnecki. Zdaniem autora termin adaptacji zawodowej wiąże się z pytaniem, „Co młody adept zawodu wie i umie?” Niewątpliwie autor ma tutaj na myśli, umiejętności, sprawności i nawyki, które stanowią o dalszej karierze zawodowej o kunszcie w zawodzie⁷.

Nie sposób odnieść się do wszystkich definicji adaptacji, ze względu na rozległość tematu. Charakterystyczne jest to, iż niezależnie od tego reprezentant, jakiej dziedziny definiuje pojęcie adaptacji we wszystkich tych definicjach pojawia się ten sam wspólny motyw przystosowania, które jest rozmaicie interpretowane: różne przypisuje się mu przyczyny i oznacza odpowiednio (adekwatność) potencjału pracownika do środowiska i sytuacji pracy. Na szczególną uwagę w tym miejscu zasługuje znajomość i prezentacja modelu przystosowania zawodowego w świetle teorii Davisa, Lofquista, Weissa, która jest opisem jak i próbą wyjaśnienia sposobu funkcjonowania, przystosowania jednostki w środowisku pracy.

² K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik Socjologiczny*, Toruń 1997, s. 13.

³ N. Sillamy, *Słownik Psychologii*, Katowice 1994, s. 9.

⁴ A.S. Reber, *Słownik Psychologii*, Warszawa 2002, s. 22.

⁵ S. Skorupka, H. Anderska, *Mały Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 1968.

⁶ K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik Socjologiczny*, Toruń 1997, s. 14.

⁷ K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, s. 154.

Cele programowanie i istota adaptacji społeczno-zawodowej

O ile w publikacjach naukowych, jak również bogatej ofercie usług specjalistycznych firm konsultingowych zagadnienia dotyczące rekrutacji oraz doboru pracowników znajdują szerokie odzwierciedlenie o tyle, samej adaptacji do pracy przywiązuje się niezwykle mało uwagi.

Z adaptacją mamy do czynienia codziennie zarówno społeczną jak i zawodową. Są to procesy, które przebiegają niemal jednocześnie. Człowiek przystosowując się do pełnienia roli zawodowej, dobrego wykonywania pracy równolegle przystosowuje się do pełnienia roli społecznej np.: roli kolegi, członka zespołu, przełożonego, która wiąże się z wykonywaną pracą zawodową. Jej nadrzędnym celem jest możliwie szybkie i bezkonfliktowe włączenie pracownika do firmy tak, aby był gotów łączyć swoje plany zawodowe z planami i rozwojem organizacji⁸. Słuszne i zasługujące na naśladowanie staje się, zatem spotykane już w niektórych zakładach programowanie adaptacji społeczno-zawodowej i kierowanie jej przebiegiem w stronę celu nadrzędnego, jakim jest:

- ułatwienie pracownikom przystosowania się do zmiennych warunków, nowo zaistniałych sytuacji,
- stworzenie warunków zachęcających do dalszej pracy w zakładzie, do stabilizacji.

Prowadzona działalność adaptacyjna w tak szerokim zakresie stworzy pracownikom perspektywy rozwoju osobistego i zawodowego⁹.

Istota zaś procesu adaptacji w węższym jej znaczeniu sprowadza się do przekazania pracownikowi zwłaszcza nowemu wszystkich niezbędnych informacji organizacyjnych pozwalających mu na efektywne realizowanie powierzonych zadań. Przebieg adaptacji oraz zakres wymienionych obszarów tematycznych składających się na proces adaptacji można podzielić natomiast na kilka zasadniczych etapów:

- przed przyjęciem pracownika do pracy,
- okres przyjęcia do pracy,
- wprowadzenia pracownika na stanowisko pracy,
- sprawowanie nadzoru nad przebiegiem pierwszego okresu pracy.

Każdy z wymienionych etapów decyduje o dalszych losach jednostki w organizacji oraz planowanej karierze zawodowej. W praktyce niestety zdarza się często, że niektóre firmy rezygnują ze stosowania lub niewłaściwie stosują proces adaptacji powodując niejednokrotnie u pracownika szereg niekorzystnych zjawisk i postaw pracowniczych takich jak:

- znacznego wydłużenia okresu osiągnięcia pełnej efektywności pracy,
- niskiego poziomu motywacji do pracy;
- trudności z akceptacją stylu zarządzania;
- poczucia zawiedzenia związane z oczekiwaniami ukształtowanymi w trakcie rekrutacji;
- alienacja nowych pracowników;
- tworzenia niewłaściwego klimatu organizacyjnego.

⁸ J. Marciniak, *Pozyskiwanie pracowników – rekrutacja – adaptacja – rozwój*. Warszawa 1999, s. 93.

⁹ K. Pawlikowska, *Adaptacja i stabilizacja kadr w zakładzie pracy*. Warszawa 1979, s. 13-14.

W rezultacie wystąpienia przedstawionych powyżej zjawisk są przyczynami frustracji, poczucia zagrożenia, a ostatecznie dojść może do zwolnienia z pracy czy porzucenia jej. Jak wykazują ogólnoswiatowe badania pracownicy najczęściej zmieniają pracę podczas pierwszych 12 miesięcy zatrudnienia. Pokazuje to jak ważne jest dobrze przygotowane i troskliwie wprowadzenie na stanowisko i wdrożenie do zadań w pierwszych miesiącach w przedsiębiorstwie¹⁰. Trudności z przystosowaniem się do pracy mogą mieć ponadto ujemny wpływ na postawy wobec pracy, poczucie wartości oraz zdolność radzenia sobie w życiu.

Pojęcie, istota kariery i jej źródło

W badaniach nad adaptacją społeczno-zawodową poruszano wiele jej aspektów i na jej temat można byłoby pisać wiele po kolei analizując jej rodzaje, nie mniej jednak temat niniejszej pracy obliguje piszących do szczególnej analizy adaptacji społeczno-zawodowej w kontekście planowania i realizacji kariery zawodowej pracowników. Rozumienie tego pojęcia jest zawsze bardzo subiektywne, co oczywiście nie jest błędem, gdyż każdy ma prawo do innego spojrzenia na karierę, każdy chciałby, co innego w swym życiu zawodowym osiągnąć.

W języku potocznym słowo kariera rozumiane jest jako powodzenie w życiu, zdobycie ponadprzeciętnego stanowiska, sławy, uznania. Jednak samo dochodzenie do sukcesu w tradycji polskiej oceniane jest negatywnie, bowiem człowiek robiący karierę zwany bywa „karierowiczem”, czyli dążącym za wszelką cenę, bez żadnych skrupułów do życiowych sukcesów i majątku.

Według M. Szymczaka: Kariera to powodzenie w życiu, zdobywanie coraz wyższych stanowisk w pracy zawodowej, naukowej i społecznej, osiągnięcie jakiegoś celu zapewniające dobre widoki na przyszłość, dobra pozycja życiowa. To także przebieg pracy zawodowej człowieka w ciągu jego życia; zawód, fach, stanowisko¹¹. Robienie „kariery” nie bez powodu porównywane bywa do zawodów sportowych, dościgania się, do biegu o nagrodę.

J. Tokarski podaje, że słowo kariera pochodzi od francuskiego „carriere”, co oznacza: tor wyścigowy, bieg¹². Każdy człowiek czynny zawodowo realizuje swoją karierę zawodową, nawet, jeśli tego faktu w pełni sobie nie uświadamia. Obecnie kariera w rozwoju zawodowym człowieka pracującego nabiera coraz większego znaczenia, a szczególne miejsce w niej zajmuje dążenie do osiągnięcia sukcesu, który podobnie jak kariera dla każdego człowieka będzie czymś innym. Z definicji dowiadujemy się, że sukces będzie oznaczał maksymalne wykorzystanie swoich możliwości by zaspokoić własne w pełni uświadomione pragnienia, z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego, oraz równowagi we wszystkich obszarach życia. Miara sukcesu jest różna i indywidualna. Miarą sukcesu mogą być pokonywane trudności, doświadczenie życiowe człowieka na drodze do kariery a również materialne korzyści. Sukces rzadziej kojarzy się z tym jak daleko człowiek zaszedł, lecz, ile w życiu przeszedł. Źródłem sukcesu a w dalszej konsekwencji kariery będzie nasza osobowość, zainteresowania, uzdolnienia, posiadanie wizji i jej realizacja. Niewątpliwie o sukcesie decydować będzie

¹⁰ K. Schwan, K.G. Seipel, *Marketing kadrowy*. Warszawa 1995, s. 205.

¹¹ M. Szymczak, *Słownik języka polskiego*, t. 1, Warszawa 1983, s. 886.

¹² J. Tokarski, *Słownik wyrazów obcych*. Warszawa 1980, s. 342.

nasz system wartości, który wyznacza cel i stanowi kryterium postępowania, które z biegiem czasu ulega zmianie. Źródłem sukcesu będzie również w początkowych latach życia człowieka rodzina, która dba i przyczynia się do rozwoju naszych talentów oraz przekazuje wartości potrzebne do osiągnięcia sukcesów a następnie grupa (zespół koleżeński), środowisko domowe (towarzyskie), szkoła (wszystkie jej etapy), oraz praca zawodowa a co za tym idzie środowisko ludzi pracy. W ten sposób rozumiana kariera jest dynamicznym procesem doświadczania sukcesów i rozczarowań zawodowych. W większości przypadków sukces zawodowy pracujących jest domeną uczniów zdolnych i jest wypadkową: zadowolenia z wykonywanej pracy, zdobytego zaufania wśród przełożonych i pracy nad sobą (doskonalenia zawodowego). Bez względu na to, jak dobrze będziesz przygotowany i jak ciężko będziesz pracować, możesz nie dostać wymarzonej pracy, awansu, zostać pokonany przez lepszych od siebie, znaleźć się w złym miejscu i czasie, paść ofiarą niekorzystnej sytuacji gospodarczej, czy też niewłaściwie przebiegającemu procesowi adaptacji społeczno-zawodowej. Pamiętając o tym oraz innych specyficznych problemach, występujących w poszczególnych etapach kariery, należy trzymać rękę na pulsie i pamiętać o istotnych mechanizmach towarzyszących karierze: planowaniu swojej kariery już na samym jej początku, zarządzaniu karierą zawodową rozumiane jako proces planowania i monitorowania celów oraz strategii odnoszących się do kariery poszczególnych osób, ustalenie celów kariery zawodowej pozwalających przejść pracownikowi do opracowania strategii kariery ukierunkowanej na osiągnięcie tych celów¹³. Złożoność wszystkich wymienionych czynników sprawia, że trudno sobie wyobrazić jakiegokolwiek ściśle czy „naukowe” modele robienia kariery zawodowej.

Ważnym jest w pogoni za doskonałą karierą starać się, jeśli to tylko możliwe, pozostawać w głównym nurcie. Wybierać firmy, w których specjalność konkretnej jednostki stanowi główny nurt działań, które cieszą się najlepszą reputacją, znaleźć w nich miejsce dla siebie, starać w nich się zaadoptować możliwie jak najszybciej zdobyć najlepsze przeszkolenie i najbogatsze doświadczenie, a kariera niewątpliwie na tym skorzysta.

Analiza wybranych wyników badań

Motywacją do zajęcia się prezentowanym tematem i do podjęcia badań był fakt, iż wielokrotnie podczas rozmów z pracownikami spotykano się z opiniami, że podstawową przeszkodą uniemożliwiającą rozwój zawodowy mający wpływ na dalszy przebieg kariery jest zbyt małe przywiązywanie uwagi w procesie pracy do zjawiska adaptacji.

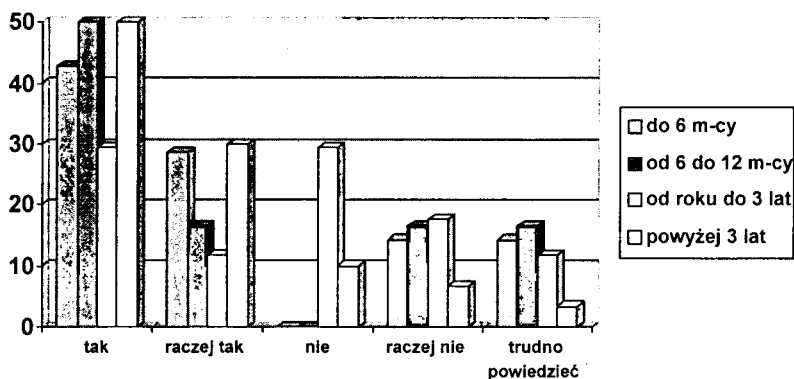
Badaniami objęto grupę 60 pracowników dobrze prosperującego zakładu należącego do sektora prywatnego położonego w woj. śląskim. Zatrudnieni biorący udział w badaniu stanowili zróżnicowaną grupę ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, oraz zajmowane stanowisko. Wśród respondentów większą część stanowiły kobiety 70% ankietowanych. Dominującym okazał się wiek od 26 do 45 roku życia 73,33%. Poziom wykształcenia badanych zatrudnionych w 46,67%, sięgał, co najwyżej do poziomu średniego. Wśród zajmowanych stanowisk ze względu na rodzaj działalności oraz specyfikę zakładu 61,67% to stanowiska robotnicze. Średni staż pracy wynosił 3 lata.

¹³ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2003, s. 311.

Badania przedstawione w niniejszej pracy w głównej mierze koncentrowały się na problemach adaptacyjnych pracowników w miejscu pracy. Celem przeprowadzonych badań było zdiagnozowanie jak adaptacja społeczno-zawodowa wpływa na przebieg kariery zawodowej pracowników wykonujących pracę na stanowiskach robotniczych i kierowniczych. W badaniach zwrócono również uwagę na podstawowe kierunki działań wspierających pracowników dążących do osiągnięcia kariery w zawodzie. W prezentowanej pracy badaniom poddano wiele czynników wpływających na przebieg kariery zawodowej pracowników. Jednym z najważniejszych okazało się społeczne środowisko pracy.

Badania związane z tym środowiskiem dotyczyły wielu aspektów pracy a w szczególności: oceny sposobu przekazanych treści osób wprowadzających w środowisko pracy, wymagań, społecznego wsparcia, atmosfery pracy, przemocy i złego traktowania ze strony przełożonych i współpracowników. W badanym zakładzie uzyskane wyniki pozwoliły stwierdzić, że pracownicy pomimo dobrego i bardzo dobrego wprowadzenia ich w środowisko pracy miewali trudności w wykonywaniu swoich zadań, zwłaszcza w pierwszych miesiącach zatrudnienia. Sytuacja ta zdaniem badających mogła negatywnie wpływać na proces ich adaptacji w miejscu pracy. Jednakże dzięki szeroko rozumianemu wsparciu ze strony przełożonych i współpracowników można zdaniem piszących zminimalizować aspekty szkodliwe wynikające z trudnych sytuacji. Dlatego zapytano zatrudnionych, czy kiedy mają jakiś problem w pracy, czy mogą liczyć na pomoc przełożonych lub bardziej doświadczonych kolegów.

Wykres 1. Pomoc przełożonych lub starszych kolegów w procesie adaptacji w opiniach badanych.



Źródło: Badania własne

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że w badanym zakładzie wsparcie społeczne skierowane jest w prawidłowym kierunku tzn. w stronę osób, które zdaniem badających najczęściej tego wsparcia potrzebują tj. do grupy pracowników posiadających krótki staż pracy (do 1 roku), oraz tych najstarszych stażem (ponad 3 lata). W grupie młodych pracowników

wykonujących pracę należących do pracobiorców z małym stażem od 0 do 1 roku wsparcie zdecydowanie potwierdzili pracobiorcy kolejno ze stażem pracy: od 6m-cy do 1 roku 50,00% badanych z tym stażem, na drugim miejscu uplasowali się pracownicy najmłodszy stażem pracy znajdujący się w przedziale do 6 m-cy 42,86% badanych z tym stażem. Na brak wsparcia natomiast najczęściej wskazywali pracobiorcy ze stażem pracy od 1 roku do trzech lat. W tej grupie pracowników udzielono najwięcej odpowiedzi typu „nie”, „raczej nie”. Jak zauważono również wśród tej grupy osób na temat wsparcia opinie pracowników były najbardziej podzielone. O czym świadczą udzielone odpowiedzi respondentów. Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki możemy potwierdzić, że staż pracy w badanym zakładzie miał wpływ na wsparcie ze strony przełożonych i współpracowników. Zdaniem badających wpływ ten można określić jako pozytywny. Zarówno przełożeni jak i współpracownicy postrzegają potrzebę pomocy i wsparcia, którego sobie wzajemnie udzielają. Jest to zjawisko pozytywne z punktu widzenia pracodawcy oraz pracownika, ponieważ decyduje ostatecznie o wynikach uzyskiwanych przez człowieka w pracy zawodowej, pomyślnym przebiegu adaptacji, stabilizacji zawodowej.

Powszechnie wiadomym jest także, że źródłem tworzenia ścieżki kariery zawodowej pracowników oraz podstawą odpowiedniej adaptacji społeczno-zawodowej jest, aby praca zaspakajała potrzeby zatrudnionych. Osoby badane zostały poproszone o wskazanie, w jakim stopniu daną potrzebę realizują w pracy zawodowej.

Tabela 1. Potrzeby respondentów związane z pracą zawodową a stopień ich realizacji w badanym zakładzie

Rodzaje potrzeb	Stopień realizacji potrzeb									
	bardzo wysoki		wysoki		zadowalający		raczej zadowalający		niezadowalający	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Wysokie zarobki	-	-	2	3,33	14	23,33	33	55	11	18,34
Stale zatrudnienie	17	28,33	13	21,67	20	33,33	7	11,67	3	5
Uznanie przełożonych	3	5	5	8,33	22	36,67	23	38,33	7	11,67
Awans na wyższe stanowisko	2	3,33	8	13,33	16	26,67	22	36,67	12	20
Możliwość rozwoju zaw.	2	3,33	10	16,67	14	23,33	16	26,67	18	30
Praca zgodna z zainteresowaniami	6	10	12	20	20	33,33	16	26,67	6	10
Dobra atmosfera w pracy	4	6,67	18	30	24	40	10	16,67	4	6,67
Inne, jakie?	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Źródło: Badania własne

Na podstawie zebranego materiału w badanym zakładzie pracy stwierdzono, że potrzeby respondentów związane z pracą zawodową realizują, w bardzo wysokim stopniu dzięki stałemu zatrudnieniu 28,33%, a następnie pracy zgodnej z zainteresowaniami 10%. W wysokim stopniu badani respondenci 30% ocenili również dobrą atmosferę w pracy. Zadawalającym okazało się również dla 36,67% respondentów uznanie przełożonych a dla 55% raczej zadawalające zarobki. Najbardziej niezadowoleni byli respondenci z braku realizacji takich potrzeb jak: możliwość rozwoju zawodowego 30%, awansu na wyższe stanowisko 20% oraz dla 18,34% badanych źródłem ich niezadowolenia były również zarobki. Najwyżej zaś oceniali ankietowani realizację potrzeby związanej z stałym zatrudnieniem 28,33%, a następnie pracy zgodnej z zainteresowaniami 10%.

Badania dotyczyły również poglądu pracowników na temat wpływu adaptacji społeczno-zawodowej na rozwój kariery zawodowej pracobiorców. Wyniki badań prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2. Płeć, wykształcenie a wpływ adaptacji społeczno-zawodowej pracowników na przebieg kariery zawodowej w opinii badanych zatrudnionych

Czy według Pana/Pani adaptacja społeczno - zawodowa wpływa na przebieg kariery zawodowej?	Płeć															
	Kobiety								Mężczyźni							
	Wykształcenie															
	W		Ś		Z		P		W		Ś		Z		P	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tak	8	13,33	9	15	1	1,67	-	-	2	3,33	3	5	-	-	-	-
Raczej tak	3	5	9	15	5	8,33	-	-	3	5	4	6,67	-	-	-	-
Nie	-	-	1	1,67	3	5	-	-	-	-	1	1,67	1	1,67	-	-
Raczej nie	-	-	-	-	1	1,67	-	-	-	-	-	-	3	5	-	-
Trudno powiedzieć	-	-	1	1,67	-	-	1	1,67	-	-	-	-	1	1,67	-	-

Źródło: Badania własne

Legenda:

W – wykształcenie wyższe,

Z – wykształcenie zawodowe,

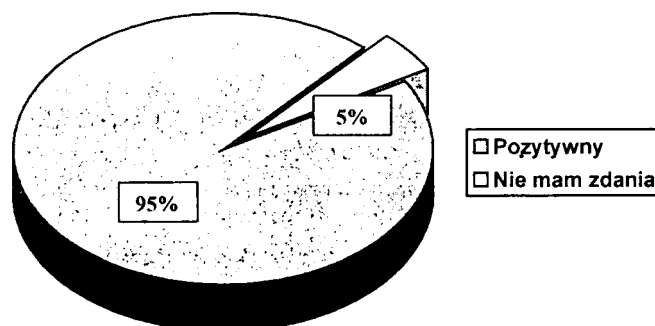
Ś – wykształcenie średnie,

P – wykształcenie podstawowe

Prezentowane dane potwierdzają opinię badających, że adaptacja społeczno-zawodowa w miejscu pracy ma wpływ na przebieg kariery zawodowej pracobiorców. Stanowi o tym fakcie 78,33% odpowiedzi twierdzących „tak”, „raczej tak”. Odmiennie zdanie mają pozostali respondenci stanowiący 21,67% ogółu badanych. Zauważono, że wykształcenie pracowników wyraźnie wpłynęło na przedstawione opinie. Wszyscy pracownicy z wykształceniem wyższym potwierdzili wpływ adaptacji na karierę zawodową, to samo zdanie za wyjątkiem 3 osób mają pracownicy z wykształceniem średnim. Innego natomiast zadania są pracownicy z niższym poziomem wykształcenia. Im wyższy poziom wykształcenia tym wyższa zdaniem badających jest świadomość pracowników dotycząca ich możliwości rozwoju oraz czynni-

ków determinujących rozwój zawodowy w miejscu pracy. Prawdopodobnie mniejsze zainteresowanie problematyką adaptacji pracowników z niższym poziomem wykształcenia, możliwościami indywidualnego rozwoju w miejscu pracy również miało wpływ na ich opinie o tym zjawisku. Osoby z wykształceniem zawodowym częściej zainteresowane są praktycznym doskonaleniem posiadanych umiejętności aniżeli zdobywaniem wiedzy teoretycznej, łatwiej jest im również przystosować się do środowiska pracy. W znacznym stopniu pewne postawy i nawyki wpływające na adaptację zostały już odpowiednio ukształtowane u tych osób podczas odbywania praktyk zawodowych w różnych miejscach pracy. Stąd też osoby te łatwiej radzą sobie ze stresem w pracy, mają odpowiednią wiedzę o zagrożeniach w środowisku pracy, wiedzą o tym, jak bronić się przed przemocą w miejscu pracy stąd też zainteresowanie problematyką adaptacji w aspekcie planowania i tworzenia ścieżek kariery zawodowej jest mniejsze. Płeć natomiast badanych respondentów nie miała wpływu na opinie dotyczące adaptacji społeczno-zawodowej oraz jej wpływu na przebieg kariery zawodowej. W dalszej części poszukiwano określenia charakteru wpływu adaptacji społeczno-zawodowej.

Wykres 2. Charakter wpływu adaptacji społeczno-zawodowej na rozwój zawodowy pracowników w ich opiniach



Źródło: Badania własne

Zaprezentowane wyniki jednoznacznie upoważniają do stwierdzenia, że odpowiednio przeprowadzona adaptacja społeczno-zawodowa w miejscu pracy w kontekście kariery zawodowej pracowników przybiera pozytywny charakter. Nie jest to stwierdzenie nie mające pokrycia stanowią o tym fakcie odpowiedzi respondentów. 95% badanych uważa, że odpowiednia adaptacja społeczno-zawodowa ma pozytywny charakter na rozwój zawodowy pracowników. 5% natomiast badanych nie ma zadania na ten temat. Płeć badanych prawdopodobnie nie miała wpływu na opinie, gdyż zarówno w jednej jak i w drugiej grupie prawie wszyscy pracownicy opowiedzieli się za pozytywnym charakterem adaptacji społeczno-zawodowej w aspekcie kariery zawodowej. Niewielka również grupa pracowników „pokusiła” się o rozwinięcie tematu uzasadniając odpowiedzi. Wśród najczęściej powtarzających się pozytywnych aspektów adaptacji wymieniano: siłę w dążeniu do sukcesu, pewność w działaniu, staranność w wykonywaniu obowiązków, odnalezienie swojego miejsca w grupie, chęć do podnoszenia kwalifikacji oraz rozwoju posiadanych już umiejętności, pobudzanie do kreatywne-

go myślenia, utwierdzenie w poczuciu własnej wartości, stwarzanie odpowiedniego klimatu do nauki, planowania oraz realizacji kariery.

W wyniki badań potwierdzają postulowaną przez wielu specjalistów zasadność rozszerzenia zakresu edukacji na wszystkich poziomach oraz badań o zagadnienia związane z adaptacją społeczno-zawodową pracowników oraz karierą wraz z wzajemnymi między nimi zależnościami. Jak się wydaje sytuacja ta daje dużo do myślenia i stanowi podstawę do prowadzenia dalszych prac badawczych nad interesującym problemem. Zaistniały stan rzeczy upoważnił także badających do wysunięcia postulatów mających na celu poprawę sytuacji w zakładzie, korzystnie wpływających na adaptację zawodową umożliwiającą wiązanie się na dłużej pracobiorców z jednym pracodawcą oraz tworzenie przez nich przyspieszonych ścieżek kariery zawodowej. Należą do nich wielokrotnie wskazywane w niniejszych badaniach przez respondentów:

- różnego rodzaju wsparcia w różnych sytuacjach przez pracodawców oraz współpracowników, branie odpowiedzialności za możliwe błędy niezawinione przez pracownika, wyrażanie szacunku i uznania dla osiągnięć, częste pozytywne oceny podkreślające jego wartość i wkład w życie firmy,
- zwrócenie większej uwagi na możliwości kształcenia się pracowników poprzez umożliwienie im brania udziału w różnego rodzaju programach rozwoju kompetencji i możliwości, tworzenia karier poziomych,
- aktywne słuchanie, przekazywanie osobistych refleksji i doświadczeń dotyczących centralnych problemów związanych z karierą obu zainteresowanych,
- poprawę i ponowne przeanalizowanie oraz weryfikacja wynagrodzeń pracowników, możliwość ich awansu płacowego dającego im przepustkę do kariery zawodowej,
- stwarzanie okazji do udowadniania możliwości i kompetencji pracowników, które mają ogromne znaczenie na ich karierę,
- optymalizację wykorzystania pracowników zgodnie z ich interesami rozwojowymi, dawanie zadań wymagających maksymalnego zaangażowania i pozwalających rozszerzyć wiedzę oraz umiejętności,
- rozwijanie profesjonalnych form coachingu, monitoringu.

Przedstawione powyżej postulaty są szczególnie ważne w obecnym czasie, kiedy trwa na rynku pracy wojna o talenty i realnym stało się zagrożenie utraty fachowej kadry pracowniczej przez krajowych przedsiębiorców, szczególnie w branży, w której prowadzono badania. Często oznacza to głęboką zmianę nie tylko w zachowaniach, ale także całej strategii pozycjonowania się firm jako pracodawców. Przede wszystkim kluczowe znaczenie nabiera nie tylko umiejętność rekrutowania odpowiednich pracowników, co zdolność do ich zatrzymania w firmie. Na wagę złota są rozwiązania mające na celu odpowiednio przeprowadzoną adaptację społeczno-zawodową pracowników dającą im szansę na rozwój w karierze zawodowej.

Bibliografia

1. Adamiec M., Kozusznik B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor – Kreator – Inspirator*, Wydawnictwo AKADE, Kraków – Katowice 2000.

2. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2000.
3. Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Print-B Poznań 1995.
4. Cyrson E., *Kompendium wiedzy o gospodarce. Praca zbiorowa*, Paszke H., *Zarządzanie kadrami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, Poznań 1996.
5. Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, IWZZ, Warszawa 1985.
6. Eggert M., *Doskonała kariera*, (przekład: Kasprzak -Śliwińska J.), Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2004.
7. Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
8. Korcz I., Pietrulewicz B., *Kariera zawodowa*, Zielona Góra 2003.
9. Kozusznik B., *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005.
10. Marciniak J., *Pozyskiwanie pracowników – rekrutacja – adaptacja – rozwój*, Wydawnictwo Prawno-Ekonomiczne INFOR, Warszawa 1999.

Recenzent: A. Bodanko