



Data wpływu/Received: 2.08.2019

Data przyjęcia do druku/Accepted for printing: 16.12.2019

Data publikacji/Published: 29.12.2019

Licencja/License: CC BY-SA 4.0

KATARZYNA KLIMKOWSKA 

Trudności w funkcjonowaniu zawodowym młodych dorosłych

Difficulties in the Young Adults' Professional Career

ORCID: 0000-0001-6388-274X, doktor habilitowany, profesor UMCS, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Pedagogiki, Zakład Pedagogiki Pracy i Andragogiki, Polska

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest analiza trudności w funkcjonowaniu zawodowym doświadczanych przez młode osoby. W artykule autorka dokonuje analizy badań ilościowo-jakościowych szeroko rozumianego funkcjonowania społeczno-zawodowego studentów różnych kierunków społecznych i humanistycznych, które prowadziła od 2004 r.

Wyniki badań ukazały, że z jednej strony trudności doświadczane przez osoby młode związane są wprost ze specyfiką okresu życia i prawdopodobnie zostaną pokonane w miarę dojrzewania w dorosłości. Z drugiej strony część trudności związanych *stricte* z funkcjonowaniem w pracy dotyczy niepełnej wiedzy młodych osób odnośnie do tego, jakie praktyki w miejscu pracy można uznać za dopuszczalne, a które można określić mianem nadużyć czy wręcz patologii. Artykuł kończą wskazania do praktyki ukierunkowanej na rozwijanie w studentach kompetencji do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w pracy.

Słowa kluczowe: wczesna dorosłość, wyłaniająca się dorosłość, funkcjonowanie zawodowe, praca, studenci

Abstract

The aim of this study is to analyse difficulties in professional functioning experienced by young people. In the article the author makes a secondary analysis of quantitative and qualitative research on the broadly understood socio-professional functioning of students of social sciences and humanities, which she has been conducting since 2004.

The research results showed that, on the one hand, the difficulties experienced by young people are directly related to the specificity of the developmental period they are going through and will probably be overcome as they mature in adulthood. On the other hand, some of the difficulties strictly connected with functioning at work are related to the incomplete knowledge on the part of

young people as to which practices in the workplace can be considered acceptable and which can be described as abusive or even pathological. The article ends with recommendations for practical actions aimed at developing students' competence in coping with adversities at work.

Keywords: early adulthood, emerging adulthood, professional functioning, work, students

Wstęp

Praca w znacznej mierze kształtuje styl życia, stanowiąc jedną z wiodących aktywności dorosłych. Funkcjonowanie zawodowe traktowane jako ogół aktywności człowieka związanych z pracą posiada swoją specyfikę w zależności od okresu rozwojowego podmiotu. Obrazując tę kwestię w odniesieniu do problematyki podjętej w artykule, cechy dystynktywne wczesnej dorosłości mają swoje odzwierciedlenie w specyfice funkcjonowania zawodowego młodych osób. Specyfika ta wyraża się zarówno w osiągnięciach, zasobach i możliwościach, jak i w barierach, trudnościach czy problemach. Celem niniejszego opracowania jest analiza trudności w funkcjonowaniu zawodowym doświadczanych przez młode osoby.

Rozwinięcie

Zaangażowanie w pracę, podejście do niej i specyfika funkcjonowania zawodowego zmieniają się w biegu życia, ale niezależnie od okresu rozwojowego praca jako wartość autoteliczna oraz wartość instrumentalna stanowi ważne źródło zaspokajania potrzeb podstawowych i wyższych. Szeroko rozumiana praca – jej aspekty i specyfika – należy do istotniejszych komponentów samoopisu, percepcji siebie dorosłych, kształtowania własnej tożsamości dorosłego (Klimkowska, 2013; Bera, 2008; Turos, 2006; Wiatrowski, 2002; Furmanek, 2000).

Działalność człowieka związaną z pracą można opisywać, m.in. stosując kategorię funkcjonowania zawodowego. Pojęcie to wykracza poza kwestie związane z zatrudnieniem, ale uwzględnia wszelkie aspekty aktywności człowieka odnoszące się do pracy, w tym kompetencje zawodowe czy działania podejmowane przed zatrudnieniem (Duarte, Becerra, Cruise, 2016, s. 661). Na gruncie polskim szerokie ujęcie zaproponowała Czechowska-Bieluga (2010, s. 80), według której funkcjonowanie zawodowe to „funkcjonowanie pracownika w sytuacji pracy, uczestnictwo jednostki w życiu zawodowym, możliwe dzięki pełnieniu ról zawodowych. Można je rozumieć jako rezultat interakcji dwóch systemów: dyspozycji pracownika na danym stanowisku i warunków pracy oraz zadań i celów realizowanych przez instytucje zatrudniające pracownika”. Wprawdzie autorka odnosi funkcjonowanie zawodowe do sytuacji zatrudnienia, jednak aspekty funkcjonowania zawodowego wskazane przez Czechowską-Bielugę, jak funkcjonowanie w sytuacji pracy czy uczestnictwo w życiu zawodowym – obejmujące praktycznie całokształt doświadczeń związanych z pracą – z powodzeniem odnosi się do wszelkich form zatrudnienia, w tym również samozatrudnienia. Decyzje, zachowania i działania zawodowe pozostają w ścisłym związku

ze specyfiką rynku, na którym osoba realizuje swoją pracę. Współczesny rynek pracy jest w literaturze przedmiotu bardzo dobrze opisany. W niniejszym opracowaniu w celu możliwie szerokiego uchwycenia trudności doświadczanych przez młodych pracowników wskazać można takie jego charakterystyki, jak wysoka zmienność i nieprzewidywalność np. w obszarach zatrudnienia, popytu na określoną grupę pracowników, pożądanych kwalifikacji i kompetencji, organizacji pracy i form zatrudnienia czy wymagań procesu pracy (Baraniak, 2010; Wołk, 2009).

Podstawą rozumienia specyfiki funkcjonowania zawodowego jest poznanie specyfiki sytuacji życiowej podmiotu – osoby, aktora i autora własnej kariery życiowej. W niniejszym opracowaniu uwagę skoncentrowano na młodych dorosłych, czyli osobach w wieku 18/20–30/35 lat. Pierwszy okres dorosłości jest z jednej strony czasem największych życiowych możliwości – „życia przed sobą” (Oleś, 2011, s. 39), z drugiej zaś burzliwym okresem obfitującym w liczne dylematy związane z decyzjami, których konsekwencji jednostka będzie doświadczać praktycznie przez całe dorosłe życie. Odnoszą się one do wszystkich najistotniejszych obszarów życia człowieka, jak rodzina, praca czy życie w społeczeństwie. Następnym rozległości okresu wczesnej dorosłości (ok. 15 lat) oraz wielości i dynamiki zmian rozwojowych jest jego wewnętrzna niejednorodności. Badacze wyodrębniają podokresy, które mają swoją specyfikę. Arnett (2000) proponuje oddzielne stadium rozwojowe między adolescencją a wczesną dorosłością, które określił mianem wyłaniającej się/wschodzącej dorosłości. Autor wyjaśnia, że określenie tego stadium wynika ze specyfiki funkcjonowania osób w początkowej fazie wczesnej dorosłości, czyli w wieku 18–29 lat, przejawiającej się w tym, że młodzi ludzie już nie są adolescentami, ale jeszcze nie w pełni podejmują role społeczne i zobowiązania charakterystyczne dla dorosłości – najczęściej nie są w związkach formalnych, są bezdzietni, a ich sytuacja zawodowa nie jest ustabilizowana. Do głównych charakterystyk wyłaniającej się dorosłości według Arnetta (Tanner, Arnett, Leis, 2008, s. 34) należą: 1) poszukiwanie tożsamości; 2) niestabilność; 3) skoncentrowanie na sobie; 4) niezdecydowanie oraz 5) perspektywy, możliwości. Bańka (2006, s. 64) proponuje zawężenie omawianego okresu do wieku 18–25 lat oraz podkreśla znaczenie w wyłaniającej się dorosłości „wzmoczonego eksperymentowania z rynkiem pracy i na rynku pracy” oraz „spiętrzenia zachowań ryzykownych – z jednoczesnym zapotrzebowaniem na wsparcie psychologiczne i instytucjonalne (doradztwo zawodowe, poradnictwo personalne)”. Wyodrębnione przez Bańkę charakterystyki wiążą się bezpośrednio z tranzycją młodych ludzi z edukacji na rynek pracy, co pociąga za sobą nie tylko podjęcie nowych ról społecznych, ale także wypracowanie nowego stylu życia jako osoby dorosłej. Wchodzenie w role dorosłe, któremu towarzyszy zmiana postrzegania siebie w kategoriach dorosłości, często poza wieloma sukcesami i radościami obfituje w liczne trudności, problemy i kryzysy.

Z perspektywy zadań, jakie stoją przed pedagogiką pracy, ważne jest eksplorowanie specyfiki i jakości funkcjonowania zawodowego dorosłych na różnych etapach życia i kariery. Niniejsze opracowanie wpisuje się w powyższe eksploracje, a jego celem badawczym jest ukazanie obszarów trudności w funkcjonowaniu zawodowym młodych pracowników. W artykule autorka dokonuje analizy wtórnej badań ilościowo-jakościowych szeroko rozumianego funkcjonowania społeczno-zawodowego studentów różnych kierunków społecznych i humanistycznych, które prowadziła od 2004 r. (Klimkowska 2013, 2016; Klimkowska, Klimkowski 2015). Badania jakościowe zostały rozszerzone o wywiady fokussowe ukierunkowane na poznanie świata pracy studentów, przeprowadzone w grupach 6 grupach (łącznie 73 osoby) studentów kończących studia pedagogiczne w Lublinie i w Białymstoku. We wszystkich badanych grupach (badania ilościowe i jakościowe) przeważały osoby łączące studia z pracą, przy czym najczęściej była to praca dorywcza, sezonowa lub stała w niepełnym wymiarze.

Doświadczane przez badanych młodych pracowników trudności w funkcjonowaniu zawodowym pogrupować można w następujące obszary: 1) trudności związane z formowaniem własnej tożsamości jako osoby dorosłej i wizji dorosłego życia; 2) trudności związane z postrzeganiem siebie jako specjalisty i jako pracownika, z określeniem wizji swojej kariery; 3) trudności z podjęciem decyzji, przyjęciem zobowiązań; 4) trudności w pełnieniu roli pracownika.

W odniesieniu do pierwszego obszaru – trudności związanych z formowaniem własnej tożsamości jako osoby dorosłej i wizji dorosłego życia – młodzi pracownicy podkreślali: „zdaję sobie sprawę, że posiadanie dowodu osobistego nie oznacza tylko, że mogę kupić piwo, ale naprawdę jestem dorosła. To znaczy inni oczekują, że będę. Ale ja tak się nie czuję. Tak nie za bardzo. I czasem to w pracy wychodzi”. Zarejestrowane dylematy przeżywane przez osoby u progu dorosłości w pełni wpisują się w specyfikę tego okresu życia opisaną w przywołanych wyżej koncepcjach rozwoju. Do czasu podjęcia studiów młode osoby funkcjonowały w relacjach zależności i podrzędności, jako dziecko czy uczeń. W obecnym okresie zupełnie nowym obszarem rozwojowym stała się sfera podejmowania autonomicznych decyzji odnośnie do wiodących wyborów życiowych. Tu młodzi dorośli poszukują często pomocy w rozstrzygnięciu dylematów dotyczących własnej tożsamości, wiodących wartości i celów życiowych. Liczni doświadczają trudności związanych z wyborem spośród wielu dostępnych możliwości. Arnettowski wiek największych życiowych możliwości, wiek „życia przed sobą” (Oleś, 2011, s. 39), zderza się z opisaną przez Baumaną (2005) konsumpcjonistyczną rzeczywistością – „tym, co ludzi dręczy w tej chwili najbardziej, nie jest niedostatek, ale przeciwnie – nadmiar możliwych tożsamości, sposobów życia, towarów upiększających życie”. Młody człowiek często doświadcza swoistego paraliżu decyzyjnego, obawiając się podjęcia ryzyka związanego z określonym wyborem – „Skąd mam być pewna, że takie życie będzie

dla mnie, że będę szczęśliwa?”, „A jeśli to głupia decyzja, to co wtedy? Pewnych rzeczy nie da się odwrócić”.

Drugi wyodrębniony obszar trudności w funkcjonowaniu zawodowym młodych osób związany jest z ich postrzeganiem siebie w roli zawodowej – jako pracownika, freelancera – z oceną własnych kompetencji i kwalifikacji oraz ze sprecyzowaniem wizji własnej kariery. Badania młodzieży akademickiej studiującej kierunku humanistyczne i społeczne prowadzone przez autorkę wskazują, że praktycznie w każdej grupie studentów znaczący odsetek – ok. 20–30% – miał trudności z określeniem swoich preferencji odnośnie do formy zatrudnienia, miejsca pracy, typu relacji zawodowych. W wywiadach badani przyznawali, że „myślenie o sobie jako pracownika to już tak na serio człowiek jest dorosły”, „Po studiach zdecyduję. Teraz to praca tylko żeby jakąś kasę zarobić”. Dla części studentów eksperymentowanie z różnymi formami pracy i zatrudnienia było poszukiwaniem własnego obszaru zawodowego. Jednak przedłużanie się okresu eksperymentowania na rynku pracy może przynieść efekt w postaci wzmożenia trudności w podjęciu decyzji skutkującej względną stabilnością pozwalającą na rozwój.

Część doświadczanych w omawianym obszarze trudności w funkcjonowaniu zawodowym wiązała się z niepewnością studentów odnośnie do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. W badaniach przekonanych przyszłych tłumaczy na temat własnych kompetencji profesjonalnych generalnie studenci oceniali swoje kompetencje jako średnie, a ok. 15% badanych nie potrafiło dokonać oceny posiadanego poziomu (Klimkowska, Klimkowski, 2015, s. 210). Również w wywiadach wyraźnie wybrzmiała wątpliwość studentów odnośnie do posiadanych zasobów: „Mam kwalifikacje czy kompetencje? I co mi to właściwie daje?”, „Co tak właściwie umiem? Czy w ogóle na czymś się znam? Jak chodziłam na praktyki, to wyszło, że na niczym. I skończyłam w barze (śmiech). Nie jest źle, ale to nie jest przecież praca na serio”. Takie sytuacje powodują, że osoby kończące studia przeżywają często lęk przed aplikowaniem do zawodów, które są dla nich atrakcyjne. Ponadto studenci przyznawali, że nie zawsze wiedzą, jak się skutecznie ubiegać o pracę. Tu mówili wprost o potrzebie zajęć z przygotowania do znalezienia pracy.

Ostatni z wyodrębnionych obszarów trudności w funkcjonowaniu zawodowym związany jest z pełnieniem roli pracownika. W pierwszej kolejności studenci przyznawali, że w pracy „rozbijali się o rzeczywistość”, która niejednokrotnie odbiegała od obietnic rekrutacyjnych. Z wypowiedzi pracujących studentów można było wywnioskować, że w znacznej mierze dzielą oni stereotypowe przekonania dotyczące debiutu w świecie pracy: młody pracownik „musi zapłacić frycowe”, „każdy najmłodszy/młody pracownik jest wykorzystywany, wyzyskiwany, ośmieszany, to poligon, tego się nie zmieni, trzeba to przeżyć”, „musi pracować za innych, musi robić to, czego nie chcą robić starsi pracownicy, takie

jest prawo dżungli”, „musi być na każde zawołanie szefa, nawet po godzinach”, „właściwie dyspozycyjność 24h to norma, gdybym była nie na piątym roku, to nie dałabym rady”. W efekcie doświadczają silnych stresów, przeżywają frustrację i rozczarowanie pracą.

Podsumowanie

Przedstawione analizy nie wyczerpują podjętego tematu, nie stanowią też podstaw do uogólnień na populację generalną młodych pracowników. Ich celem było uchwycenie głównych obszarów trudności w funkcjonowaniu zawodowym doświadczanych przez młodych pracowników. Zarysowany obraz prowadzi do konkluzji, że z jednej strony trudności doświadczane przez osoby młode związane są wprost ze specyfiką okresu życia i prawdopodobnie zostaną pokonane w miarę „stawania się” w pełni dorosłym. Z drugiej strony część trudności, zwłaszcza należąca do ostatniego obszaru, związanego *stricte* z funkcjonowaniem w pracy, wynika z niepełnej wiedzy młodych osób odnośnie do tego, jakie praktyki w miejscu pracy można uznać za dopuszczalne, a które można określić mianem nadużyć czy wręcz patologii.

Wyodrębnione obszary trudności w funkcjonowaniu zawodowym mogą stanowić impuls do dalszych, pogłębionych analiz specyfiki funkcjonowania zawodowego młodych pracowników. Można z nich również wyprowadzić pewne wskazania do praktyki edukacyjnej realizowanej w ramach studiów wyższych i poza uczelnią. Jako szczególnie istotne jawią się dwie kwestie. Po pierwsze, szersze włączanie w kształcenie akademickie aspektów praktycznych przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy, obejmujących zarówno umiejętności aplikacji do pracy, jak i wiedzę z zakresu prawa pracy (na temat praw pracowniczych, obowiązków pracodawcy), źródeł pomocy w sytuacji doświadczania nadużyć, mobbingu lub innych patologii w miejscu pracy. Działania te mogą przyjmować formę obligatoryjnych kursów przedsiębiorczości na nieekonomicznych kierunkach studiów czy fakultatywnych zajęć z przedsiębiorczości, planowania i rozwoju własnej kariery. Po drugie, poszerzanie akademickiego obszaru wsparcia studentów w rozwijaniu poczucia własnych zasobów i kompetencji oraz budowania wizji siebie jako pracownika. Tu szczególną rolę można przypisać akademickim biuram karier czy uczelnianym systemom psychologicznego wsparcia studentów.

Literatura

- Arnett, J.J. (2000). Emerging Adulthood, a Theory of Development from the Late Teens through the Twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji* (s. 59–118). Katowice: Wyd. UŚ.
- Baraniak, B. (2010). *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*. Warszawa: Wyd. UKSW.

- Bauman, Z. (2009). Koniec orgii. *Gazeta Wyborcza*, 9 lutego. Pobrane z: http://wyborcza.pl/duzy-format/1,127290,6251875,Bauman_koniec_orgii.html (2.02.2015).
- Bera, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Czechowska-Bieluga, M. (2010). Pleć a poczucie jakości życia przedsiębiorców. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3, 56–64.
- Duarte, W., Becerra, R., Cruise, K. (2016). The Relationship Between Neurocognitive Functioning and Occupational Functioning in Bipolar Disorder: A Literature Review. *Europe's Journal of Psychology*, 12(4), 659–678. DOI: 10.5964/ejop.v12i4.909.
- Furmanek, W. (2000). *Podstawy edukacji zawodowej*. Rzeszów: Fosze.
- Klimkowska, K. (2013). *Orientacja na sukces zawodowy studentów kończących studia translatorskie*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Klimkowska, K. (2016). Transition to the Translation Market as a Challenge for Translators-to-Be. *Academic Journal of Modern Philology*, 5, 47–57.
- Klimkowska, K., Klimkowski, K. (2015). *Kształtowanie kompetencji świadczenia usług tłumaczeniowych z perspektywy przyszłych tłumaczy*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Oleś, P.K. (2011). *Psychologia człowieka dorosłego*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Tanner, J.L., Arnett, J.J., Leis, J.A. (2008). Emerging Adulthood: Learning and Developing during the First Stage of Adulthood. W: M.C. Smith, N. DeFrates-Densch (red.), *Handbook of Research on Adult Development and Learning* (s. 34–67). New York, London: Routledge.
- Turos, L. (2006). *Andragogika pracy*. Warszawa: Lucjan Turos.
- Wiatrowski, Z. (2002). *Powodzenia i niepowodzenia zawodowe*. Olecko: WM.
- Wołk, Z. (2009). *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom: ITE.