

Ewa Rzechowska
Katolicki Uniwersytet Lubelski

Pięćdziesięciolatek w obliczu zagrożenia utratą pracy, czyli o czym powinien wiedzieć doradca. Perspektywa psychologiczna

Celem artykułu jest przedstawienie rozpadu organizacji zachowań osób 50+ oraz ich zaangażowań zawodowych i rodzinnych w sytuacji rosnącego poczucia niepewności pracy (*job insurance*). W pierwszej części artykułu nakreślono rozwojowy portret psychologiczny osoby w wieku średnim¹ oraz zjawisko zagrożenia utratą pracy i jego psychologiczne konsekwencje. W kolejnych odwołano się do wyników badań przedstawiających problem zatrudnienia 50-latków z perspektywy pracodawców i pracowników służb społecznych. Całość stanowi wielowymiarowe tło zarysowania przemian, jakim podlegają zachowania 50-latków wraz ze wzrostem poczucia zagrożenia utratą pracy. Teoretykom artykuł pozwoli powiązać różne aspekty ludzkich zachowań i uzyskać wgląd w postępujący proces i mechanizmy rozpadu zachowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia. Praktykom, związanym z rynkiem pracy, znajomość szczegółów dotyczących zachowań osób średniego pokolenia na niestabilnym rynku pracy umożliwi wyjście poza ocenę „dobrze zdefiniowanych” kompetencji zawodowych. Pozwoli to na lepsze rozpoznawanie indywidualnych potencjałów, za którymi kryją się odmienne sposoby angażowania się w aktywności rodzinne i zawodowe i wybór skutecznych form pomocy.

Słowa kluczowe: pracownicy 50+, zagrożenie utratą pracy, poczucie bezpieczeństwa, doradztwo, dezintegracja aktywności, algorytm C4.5 Quinlana

Artykuł poświęcony jest psychologicznym zmianom zachowania osób w wieku średnim w sytuacji rosnącego poczucia niepewności pracy (*job insurance*). Sprawy te są o tyle ważne z indywidualnego i społecznego punktu widzenia, że ustawowe podwyższenie wieku emerytalnego przyczyniło się do wzrostu współczynników aktywności zawodowej osób w tym przedziale wieku. Aktywnych zawodowo jest

¹ W artykule zamiennie używane są terminy: wiek średni, średnia dorosłość, okres średniej dorosłości. Odpowiadają one charakterystykom zmian dokonujących się w rozwoju człowieka pomiędzy 35/40. a 60/65. rokiem życia (Appelt, 2005). Wyniki referowanych badań własnych dotyczą osób z drugiej połowy okresu średniej dorosłości, tj. grupy pomiędzy 50. a 65. rokiem życia; tej samej grupy wieku dotyczą określenia: osoby 50+, 50-latki, osoby po 50. roku życia.

54% 50-latków i 44,8% 55-64-latków (MPiPS 2013; Eurostat, 2014). Znacząca część z nich żyje w poczuciu zagrożenia utratą pracy. Pokolenie dzisiejszych 50-latków bezpośrednio na sobie doświadczało rezultatów kolejnych ustrojowych i gospodarczych transformacji, a przedłużający się kryzys gospodarczy i niestabilność rynku pracy nie gwarantują im bezpiecznego zatrudnienia. Potwierdzają to prowadzone badania². Procesualne ujęcie problemu i zastosowanie *Strategii Rekonstruowania Transformacji Procesu* (Rzechowska, 2014) pozwoliło ujawnić różne postaci dezintegracji jednostkowych zachowań. Ich analiza stała się podstawą budowania empirycznego modelu odzwierciedlającego postępującą – wraz ze wzrostem poczucia zagrożenia – dezorganizację aktywności 50-latków. Bliższe jej poznanie może być w różny sposób przydatne. Praktykom, związanym z rynkiem pracy, znajomość szczegółów dotyczących aktywności osób średniego pokolenia na niestabilnym rynku pracy umożliwi wyjście poza ocenę „dobrze zdefiniowanych” kompetencji zawodowych. Pozwoli to na lepsze rozpoznawanie indywidualnych potencjałów, za którymi kryją się odmienne sposoby angażowania się w aktywności rodzinne i zawodowe. Badaczom, artykuł da możliwość powiązania różnych aspektów ludzkich zachowań i uzyskania wglądu w proces i mechanizmy ich rozpadu w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia. Dla jednych i drugich może być inspiracją do budowania nowych metod pracy poradniczej, doradczej i badawczej.

Psychologiczny portret pracownika w wieku średnim: autonomia, dystans, generatywność, mądrość

Okres po 50. roku życia to czas znaczących zmian w rozwoju osobowym człowieka, konfrontacji z samym sobą, dokonywania życiowych bilansów, stawiania pytań o sens życia (Oleś, 2012; Oleś, Batory, 2008; Appelt, 2005). Badacze kreśląc obraz średniej dorosłości, najczęściej przyjmują jedną z perspektyw: eksponują negatywy (m.in. obniżenie sprawności, wydolności, problemy zdrowotne) lub pozytywy (zwracają uwagę na rozwojowy potencjał i znaczące zdolności kompensacyjne 50-latków). Coraz częściej podważany jest fakt istnienia kryzysu wieku średniego (Shweder, 1998; Freund, Ritter, 2009), a w zestawieniach rozwojowych charakterystyk wieku średniego i młodszych pokoleń podkreślany jest iluzoryczny charakter dobrodziejstw młodości (Strenger, Rottenberg, 2008). Pozytywów wieku średniego badacze upatrują w rosnącej autonomii, u której podstaw leży świadomość własnych priorytetów, zdolność do samokontroli i autorefleksji.

² Pełny opis zrealizowanych badań i stosowanych narzędzi oraz wstępnego opracowania wyników zamieszczony został w: Rzechowska (red.), (2010) *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?* Łącznie zbadano 500 osób 50+, w tym: osoby zagrożone utratą pracy, bezrobotne oraz na wcześniejszej emeryturze (por. przypis 4). Zgromadzona bardzo obszerna baza danych stała się podstawą dla dokonywania dalszych szczegółowych opracowań. W artykule zaprezentowano wyniki jednego z opracowań. Przykłady innych opracowań przedstawiono m.in. w: Rzechowska, Dacka, 2014; 2015 (w druku).

Wiek średni to czas największej niezależności osobistej i społecznej oraz szczytowych osiągnięć zawodowych. W okresie średniej dorosłości powiększa się dystans do siebie i świata, stanowiący podstawę dokonywanych przewartościowań własnych działań w podstawowych obszarach: w pracy zawodowej i w związkach z ludźmi (Pietrasiański, 1990). Dystans do siebie przekłada się na zdolność do korekty realizacji planów i pragnień, bez naruszenia poczucia sensu życia. Dystans do świata wyraża się w zmniejszaniu się wrażliwości na naciski i oczekiwania społeczne, przy jednoczesnym wzroście niezależności od cudzych sądów, opinii i przekonań. Autonomia i dystans umożliwiają jednostce wewnętrzną integrację trzech perspektyw czasu: przeszłości (rozumianej zarówno w kategoriach osobistej historii życia, jak i odniesień do ważnych wydarzeń społeczno-historycznych), teraźniejszości i przewidywanej przyszłości (bilansowanie życiowych dokonań i świadome planowanie życia). Tylko niekiedy zastępowane są one mechanizmami obronnymi: ucieczką w idealizowanie sytuacji życiowej lub nadmierną koncentracją na oczekiwaniach społecznych (dobre wywiązywanie się z roli rodzica, małżonka, pracownika).

Osoby w wieku średnim przywiązują mniejszą wagę do zaspokajania własnych potrzeb. Przesunięcie akcentu z „ja” na „inni” sprawia, że źródłem satysfakcji staje się budowanie relacji z młodszym pokoleniem (przekazywanie wartości, dzielenie się wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem, wspieranie materialne) oraz angażowanie się w sprawowanie opieki nad osobami, wytworami, ideami (por. generatywność: Erikson, 1997).

Pomyślnej realizacji tych przedsięwzięć sprzyja zdolność do opartego na doświadczeniu i refleksji zobiektywizowanego rozwiązywania trudnych problemów z uwzględnianiem zarówno kontekstów życia, jak i perspektyw, potrzeb oraz oczekiwań zainteresowanych stron. Rozumienie natury ludzkiego istnienia oraz zorientowanie na wspólne dobro umożliwia zastąpienie strategii poszukiwania winnych pogłębionym empatycznym rozpatrywaniem wynikłych problemów (por. mądrość i jej wymiary: Kekes, 1983; Baltes, Glück, Kunzmann, 2004). Ewentualny spadek sprawności (energetycznej, motorycznej, zmysłowej, poznawczej) kompensowany jest stosowaniem unikatowych strategii działania i myślenia.

Pięćdziesięciolatkowie to pokolenie umiejscowione „pomiędzy” wymagającymi różnych zaangażowań starzejącymi się rodzicami a wchodzącymi w dorosłe życie dziećmi (por. Miller, 1981: *sandwich generation*), w skomplikowanej sieci podlegających transformacji relacji oraz zobowiązań rodzinnych i zawodowych. Warto podkreślić szczególną rolę pracy u osób tej grupy wieku. Zaangażowanie zawodowe istotnie stabilizuje ich sytuację życiową.

Pięćdziesięciolatkowie na rynku pracy

Pracownicy w wieku średnim posiadają szereg często pomijanych atutów.

- (1) Dysponują bogatym doświadczeniem życiowym i zawodowym. Dostrzegają złożoność problemów. Ujmują je z różnych perspektyw, uwzględniając zmieniające się konteksty. Mają bardziej realistyczne cele i sprecyzowane plany działania. Są wiarygodni i odpowiedzialni. Są wytrwali, nie zniechęcają się, nie unikają trudnych spraw. W sytuacjach trudnych koncentrują się na rozwiązywaniu problemu. Lepiej tolerują niejednoznaczność. Są otwarci na nowe informacje. Lepiej niż młodszy organizują pracę własną, radzą sobie ze stresem. Cierpliwe znoszą powtarzalność i rutynę, wyścig z czasem i pracę pod przymusem, łatwiej akceptują ograniczenia i niedogodności.
- (2) Pomimo statystycznie słabszego formalnego wykształcenia i niższego poziomu niektórych funkcji psychicznych starsi pracownicy dysponują specyficznymi strategiami kompensacyjnymi (umiejętność organizowania informacji, trafność w ocenie wagi poszczególnych składowych problemu, koncentracja na najbardziej istotnych elementach zadania, stosowanie sprawdzonych rozwiązań o dużym prawdopodobieństwie powodzenia (Chase, Simon, 1973; Charness, 1981; Pietrański, 2001; Olejnik, 2011; Baltes, Glück, Kunzmann, 2004).
- (3) Są ekspertami w swojej dziedzinie (sprawniej poszukują informacji, adekwatnie je selekcjonują, organizują i interpretują), gdyż większość swego zawodowego życia przepracowali w gospodarce rynkowej, mając dostęp do wszelkich nowoczesnych technologii. Są otwarci na nowe doświadczenia, a jednocześnie krytyczni. Są bardziej usatysfakcjonowani wykonywaną pracą.
- (4) Dojrzały pracownicy dobrze znają firmę. Jednocześnie przejawiają gotowość działań na rzecz innych i w mniejszym stopniu kierują się osobistymi korzyściami (por. generatywność: potrzeba pozostawienia czegoś po sobie). Można im powierzyć kierowanie młodym zespołem. Mogą pełnić rolę mentora (są kompetentni, a zarazem bardziej wyrozumiali dla błędów współpracowników, potrafią przyznawać się do własnych błędów). Miejsce pracy stanowi często podstawową płaszczyznę nawiązywania, podtrzymywania i poszerzania kontaktów z innymi, a altruizm wobec współpracowników i ocena przełożonego, dodatnio korelują z zadowoleniem z pracy (Weiss, Nicholas, Daus, 1999; Lyubomirsky, King, Diener, 2005).
- (5) Jako pracownicy są bardziej lojalni i przywiązani do pracodawcy. Są bardziej dyspozycyjni, można na nich polegać. Są obowiązkowi, sumienni, solidnymi, rzetelni, punktualni. Rzadziej chorują, mają niższy wskaźnik absencji. Z wiekiem zmniejsza się liczba błędów w wykonywaniu zadań. Starsi pracownicy statystycznie rzadziej ulegają wypadkom przy pracy. Niski poziom rotacji starszych pracowników zwiększa zyski z inwestowania w podnoszenie ich kwalifikacji (Norman, John, Glenn, 2006).

Pracownicy w wieku średnim są świadomi tych swoich zalet i, oceniając różne rodzaje własnych kompetencji, przypisują sobie: wysoki poziom kompetencji technicznych (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń), kompetencji interpersonalnych oraz kompetencji związanych z organizacją i kierowaniem pracą zespołu (komunikatywność, kontakty z ludźmi, organizacja pracy w grupie, koordynowanie działań i dyscyplinowanie współpracowników). Wśród charakterystyk własnej aktywności zawodowej wymieniają także: samodzielność, terminowość, dyspozycyjność, akceptowanie elastycznego czasu pracy, zdolność logicznego myślenia i analizowania faktów (Raport BKL, 2013).

W kulturze preferującej młodość, w sytuacji permanentnej niepewności pracy, atuty 50-latków często pozostają jednak niezauważane.

Uczestnicy rynku pracy o pracownikach w wieku średnim

W literaturze przedmiotu dominuje bowiem obraz pracodawcy dokonującego oceny starszych pracowników przez pryzmat stereotypów o nieprzystosowaniu pokolenia „obciążonego socjalizmem” do wymogów rynku i niedoceniającego wyżej wymienionych ich walorów. Sami pracodawcy przyznają, iż niechętnie zatrudniają dojrzałych pracowników, widząc w nich osoby stanowiące obciążenie ekonomiczne (gorszy stan zdrowia, mniej wydajni, roszczeniowi, zabierający pracę młodym) i merytoryczne (niższy poziom wykształcenia, brak umiejętności obsługi komputera i znajomości języków, niechęć do nowości i nabywania nowych umiejętności, niesamodzielność, wycofanie, brak wiary we własne siły i obawa przed konkurencją ze strony młodych) (Raport Ekspercki Manpower, 2008; Sweet, 2007, Boni, 2011; Mól, 2008). Pracodawcy często nie dostrzegają własnej niekonsekwencji w sposobie formułowania wymagań stawianych pracownikom. Dwie trzecie z nich wymaga od przyszłych pracowników doświadczenia, połowa zatrudniających oczekuje przede wszystkim odpowiedzialności, dyscypliny pracy i uczciwości. Na liście pożądanych cech znajdują się także: dobry kontakt z klientami, komunikatywność, kultura osobista, dyspozycyjność (Raport BKL, 2013). Są to naturalne właściwości wieku średniego, a nie młodości. Tymczasem 52% pracodawców mając do wyboru młodszego i starszego pracownika o podobnych oczekiwaniach płacowych i kwalifikacjach, zatrudniałoby osobę młodą. Tylko 19% pracodawców zatrudniłoby „raczej starszego kandydata”, a tylko 4% „zdecydowanie” wybrałoby starszych kandydatów do pracy³.

Wyniki najnowszych badań (por. OBOP, *Polacy na temat aktywności zawodowej seniorów*, 2011), wskazują, że starsi pracownicy oceniani są jako równie lub bardziej kompetentni (79%) i wydajni (69%) jak młodzi, a zarzutowi niewielkiego zaangażowania seniorów w nabywanie kompetencji (16% w wieku 60-64 lat) można przeciwstawić dane, z których wynika, że aż 64% wszystkich Polaków w żaden

³ Badania przeprowadzone przez IPSOS na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii.

sposób nie podnosiło swoich kompetencji w ostatnim roku, a 37% dorosłych Polaków nigdy nie uczestniczyło w szkoleniach (Raport BKL, 2013).

Różnice w sposobach definiowania problemów 50-latków i proponowanych rozwiązań co do ich zatrudnienia ujawniły się także w grupie pracowników służb społecznych⁴. Zasadniczo reprezentowali oni trzy podejścia, które można określić jako: „perspektywę pracodawcy”, „perspektywę osoby 50+” i „perspektywę zintegrowaną” (Rzechowska, w druku, 2015).

Przedstawiciele „perspektywy pracodawcy” stereotypowo opisują osoby 50+ przez pryzmat ich użyteczności w miejscu pracy. Są skoncentrowani na spowodowaniu zmian „przystosowujących” 50-latków do wymogów rynku i oczekiwań pracodawców. Zakładany „ideal” pracownika odpowiada sposobowi działania młodego i wykształconego człowieka, pomija natomiast użyteczne na rynku pracy charakterystyki wieku średniego. Reprezentanci tego podejścia wskazują na problemy strony zatrudniającej, jakie wynikają z przyjęcia do pracy 50-latka.

Zwolennicy „perspektywy osoby 50+” to głównie psychologowie i trenerzy zatrudnieni w resorcie służb społecznych. Są orędownikami zabezpieczania interesów 50-latków. Kreślą wielowymiarowe obrazy osób w wieku średnim, znajdujących się w różnych sytuacjach życiowych. Zwracają uwagę na ich kompetencyjne i społeczne walory oraz niebezpieczeństwa związane z rywalizacją na rynku pracy. Preferujący „perspektywę osób 50+” rzadko proponują sposoby wychodzenia z trudnej sytuacji. Raczej wskazują, na czym polegają problemy i w czyjej gestii leży ich rozwiązywanie. Skoncentrowani na projektowaniu systemu chroniącego nie dostrzegają potencjału 50-latków. Pomijają też potrzeby i interesy innych podmiotów społecznych. Określają natomiast ich obowiązki względem starszych pracowników.

Reprezentanci „perspektywy zintegrowanej” preferują ujęcie systemowe. Dostrzegają różne poziomy, na których może być rozwiązywany problem osób 50+: pracownik, pracownik w zespole (w relacjach z innymi pracownikami i z pracodawcą), pracodawca w systemie (w relacjach z różnymi instytucjami rynku pracy, jednostkami w tym – z jednostkami pomocowymi). Określają problemy, które będą rozwiązywane na każdym z nich, mając na uwadze dostosowanie warunków pracy do kompetencji i możliwości 50-latków. Dominuje tu poszukiwanie rozwiązań optymalizujących relacje między uczestnikami rynku pracy (relacje w miejscu pracy; relacje pomiędzy instytucjami). Podkreślają społeczno-ekonomiczną wagę problemu aktywności zawodowej 50-latków. Nie wypowiadają się jednak na temat konkretnych rozwiązań adresowanych do pojedynczych osób (Rzechowska, 2015, w druku).

Zestawienie zawodów i funkcji osób reprezentujących poszczególne perspektywy ujawniło, że zwolennikami „perspektywy pracodawcy” byli najczęściej doradcy zawodu, pośrednicy pracy i pracownicy socjalni. „Perspektywę osoby 50+”

⁴ Projekt *Wczesna dezaktywizacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników* (POKL, Działanie 7.2.1). Kierownik merytoryczny: Ewa Rzechowska (por. Rzechowska, 2010a, 2010b, 2011a).

preferowali psychologowie i trenerzy. Za podejściem systemowym opowiadali się managerowie i zarządzający projektami.

Jak widać, uczestnicy rynku pracy przede wszystkim zwracają uwagę na różne problemy związane z aktywnością zawodową 50-latków. Rzadziej dostrzegają psychologiczne i społeczne konsekwencje życia z poczuciem zagrożenia utratą pracy.

Poczucie zagrożenia utratą pracy i jego psychologiczne konsekwencje

W sytuacji zagrożenia utratą pracy osoby w wieku średnim niezwykle rzadko stają się klientami doradców. W referowanych niżej badaniach własnych jedynie osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji materialnej zwracały się o pomoc, a związane z nią doświadczenia uznawały za „niezwykle trudne” (Rzechowska, 2010a). Nikt z badanych nie korzystał z pomocy doradczej *sensu stricto*⁵. Obecni 50-latkowie wchodzili na rynek pracy w czasie dużej przewidywalności przebiegu aktywności zawodowej, a przywiązanie do firmy, stabilność zatrudnienia, przewidywalność zarobków gwarantowały socjalne i psychiczne bezpieczeństwo. Współczesny rynek pracy działa w warunkach konkurencyjności, co przekłada się na standardy zatrudnienia i pracy (relatywizm priorytetów i celów pracy; Sennett, 2006). Zawód i miejsce w hierarchii zawodowej stają się podstawowymi wyznacznikami miejsca w strukturze społecznej oraz oceny przydatności człowieka. Silne obciążenie w miejscu pracy (niepewność wywołana obawą utraty pracy, wysokie wymagania pracodawców, presja na wzrost wydajności) rodzą poczucie zagrożenia rzutuujące na charakter zaangażowań zawodowych i relacje z bliskimi (Retowski, 2012), nie przekładają się jednak na poszukiwanie pomocy doradcy.

Jest tak, pomimo że zagrożenie utratą pracy wiąże się z doświadczaniem lęku, frustracji, bezradności i przekłada się na szczególną wrażliwość na oceny, podatność na sugestie (Chudzicka-Czupała, 2004) oraz trudności z podejmowaniem decyzji (Borucki, 1990; Gamian-Wilk i in. 2008). Słabnącemu poczuciu zdolności kontrolowania tej sytuacji towarzyszą zmiany wzorców aktywności rodzinnej i zawodowej oraz istotny spadek zadowolenia z życia. Zmianie podlega „perspektywa czasowa”: dominuje koncentracja na terażniejszości z odwoływaniem się do przeszłości. Spadek poczucia kontroli nad życiem uruchamia łańcuch zmian prowadzących m.in. do utraty poczucia stabilizacji, zawężenia perspektyw życiowych, naruszenia wypracowanego porządku w życiu rodzinnym i osobistym (Bańka, 1992). Wizja przyszłości zdominowana jest przez obawy o sytuację zawodową i zabezpieczenie materialne (Chudzicka-Czupała, 2004). Zagrożenie materialnej egzystencji łączy się z destabilizacją życia rodzinnego. Niezależnie od reakcji rodziny poczucie winy, poczucie utraty własnej wartości i poczucie spadku autorytetu zmieniają charakter kontaktów z dziećmi i współmałżonkiem. Zagrożone osoby poszukują u członków

⁵ Badane przez nas osoby nie brały pod uwagę takiej możliwości. Po pomoc zgłaszały się jedynie osoby, którym pomimo aktywności zawodowej brakowało środków do życia.

rodziny wsparcia, same często przejawiając tendencje do autodeprecjacji i automarginalizacji. Niekiedy w relacjach z bliskimi rozładowują własne frustracje.

Brak stabilności zatrudnienia negatywnie odbija się także na jakości i wydajności pracy oraz na relacjach zawodowych. Zagrożeni utratą pracy koncentrują się na utrzymaniu zajmowanej pozycji, czują się izolowani, przeżywają trudności w komunikowaniu się w zespole (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, (2008). Maleje ich motywacja i satysfakcja z pracy. Obniża się lojalność wobec współpracowników. Rosną natomiast nieufność do zarządzających i poziom absencji. Często rozwija się pełny „syndrom ocalenia”⁶.

W sytuacji przedłużonego czasu pracy współcześni 50-latkowie zamiast finalizować karierę zawodową, żyją w poczuciu zagrożenia zwolnieniem z pracy⁷. Na poszukiwanie pomocy decydują się zazwyczaj wówczas, gdy są w bardzo trudnej sytuacji materialnej i oczekują wsparcia finansowego. Z drugiej strony pracownicy służb społecznych dysponują wybiórczą wiedzą o stanach psychicznych i zachowaniach 50-latków w sytuacji zagrożenia utratą pracy, co utrudnia im efektywne udzielanie pomocy.

Próbą uzyskania pełniejszego wglądu w proces i mechanizmy rozpadu zachowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia są przedstawione niżej badania.

Przyjęta procedura badań

Zdolność do pracy nie jest prostą funkcją wieku. Z wiekiem jej zróżnicowanie nasila się: jedni pozostają sprawni, efektywni i zaangażowani, inni – przejawiają tendencję do wycofywania się z zadań. Złożone położenie 50-latków dodatkowo komplikuje sytuacja na rynku pracy i subiektywny odbiór zagrożenia utratą pracy. Sylwiusz Retowski (2012, s. 10) w odniesieniu do bezrobocia zauważa, iż: „zmieniające się warunki zatrudnienia powodują, że bezrobocie jest nie tyle stanem, ile raczej procesem stawania się osobą bezrobotną”. Analogicznie niepewność zatrudnienia (*job insecurity*) można przedstawić jako proces pogłębiającego się poczucia zagrożenia utratą pracy, malejącego poczucia bezpieczeństwa i zmian w organizacji osobowego funkcjonowania i charakterze zaangażowań na różnych płaszczyznach życia.

Przedstawiane wyżej prawidłowości rozwoju i zawodowe atuty wieku średniego, odnosiły się do funkcjonowania w tzw. sferze komfortu. Wiedza ta stanowiła punkt wyjścia do autorskich badań nad zmianami w organizacji zachowań 50-latków w sytuacji rosnącego poczucia niepewności pracy. O ile mi wiadomo, dotychczas badań takich nie prowadzono. Badacze koncentrowali się dotąd na określaniu

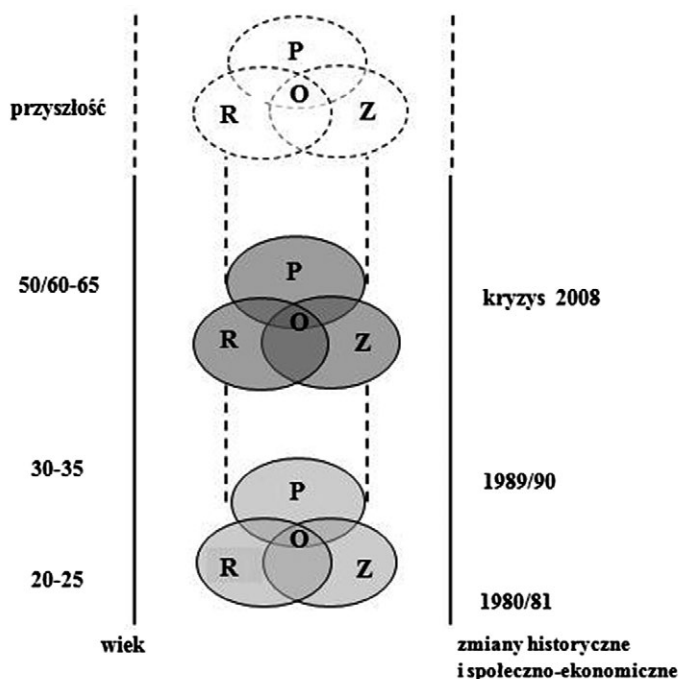
⁶ Por. Kinnie, Hutchinson, Purcell, 1998 (motywacja); Redman, Keithley, 1998 (satysfakcja z pracy); Armstrong-Stassen, 2002; i Peterson, Herting, Hagberg, Theorell, 2005 (lojalność); Greenhalgh, Rosenblatt, 1984 (nieufność); (Campbell-Jamison, Worrall, Cooper, 2001; i Gandolfi, 2005 (poziom absencji); Baruch, Hind, 2000; Gandolfi, 2008; i Gandolfi, Hansson, 2011 („syndrom ocalenia”).

⁷ Na uwagę zasługuje generacyjny wymiar niepewności na rynku pracy dotyczącej przede wszystkim najmłodszych i najstarszych pracowników.

bezpośrednich (lub upośrednionych) powiązań pomiędzy wybranymi, związanymi ze środowiskiem pracy, charakterystykami osobowymi i kontekstualnymi a zagrożeniem utratą pracy. Nie stawiali pytań o jakościowe transformacje, jakim podlega funkcjonowanie człowieka w warunkach rosnącego poczucia zagrożenia.

Przedmiot badań i metodologiczne konsekwencje sposobu jego definiowania

W referowanych badaniach pytanie o funkcjonowanie 50-latków w sytuacji niepewności pracy przyjęło postać pytania o bieżącą konstrukcję życia tych osób (o rozwój osobowy oraz charakter zaangażowań w relacje z bliskimi i aktywność zawodową) dopełnianą obrazem przebiegu ich dotychczasowego życia oraz przewidywaniami dotyczącymi przyszłości. Całość ujmowano w kontekście przemian ustrojowych i społeczno-ekonomicznych. Przebieg jednostkowego biegu życia określono ścieżką życia, „rozpisując” ją na zmieniające się w czasie zaangażowania na płaszczyźnie rodzinnej, przyjacielskiej i zawodowej oraz śledząc osobowe transformacje jednostki (por. rys. 1).



Rys. 1. Schemat rekonstruowania ścieżki życia jednostki: odtwarzanie biegu życia z wyodrębnieniem przemian osobowych (O) oraz płaszczyzn aktywności (Z – zawodowej, R – rodzinnej, P – relacji z przyjaciółmi i znajomymi) rozpatrywanych na tle przemian ustrojowych i społeczno-ekonomicznych

Przy tak złożonym zdefiniowaniu przedmiotu badań nie wydaje się możliwe dysponowanie wystarczającą wiedzą o zjawisku (jego zróżnicowaniu, genezie, mechanizmach itp.), by zbudować teoretyczny model zjawiska, wysunąć hipotezy i dokonać ich weryfikacji. Szansą na rozwiązanie problemu stało się przyjęcie podejścia procesualnego i zastosowanie *Strategii Rekonstruowania Transformacji Procesu* (Rzechowska, 2014).

Problem badań. Przyjmuje postać ogólnie sformułowanego pytania: *Jakim transformacjom podlega funkcjonowanie człowieka w wieku średnim w warunkach rosnącego poczucia zagrożenia?* Założono, iż „rosnące poczucie zagrożenia” ma charakter latentny i przejawia się w wewnętrznej organizacji⁸ życia jednostki. Analizowanie aktualnych zachowań jednostki w kontekście jej całonocnych przemian pozwoli zrekonstruować jej sposób „dochodzenia” (kształtowanie się doświadczeń, celów, motywów, motywacji, systemu znaczeń, strategii radzenia sobie itd.) do sposobu, w jaki funkcjonuje ona „tu i teraz”. Znajomość genezy dzisiejszych zachowań pozwala trafniej interpretować pozornie nieróżniące się aktywności różnych osób. Mając powyższe na uwadze, pytaniu badawczemu nadano bardziej skonkretyzowaną postać: *Jak kształtowały się i w czym obecnie wyrażają się rozwój osobowy oraz zaangażowania zawodowe i pozazawodowe osób w wieku średnim, znajdujących się w sytuacji zagrożenia utratą pracy?* Odpowiedzi poszukiwano, dokonując analizy pojedynczych przypadków (zrekonstruowanych ścieżek życia), by na ich podstawie zbudować hipotetyczny model postępującej – wraz z nasilaniem się poczucia zagrożenia utratą pracy – dezorganizacji osobowego funkcjonowania i zaangażowań w bliskich relacjach i na gruncie zawodowym.

Osoby badane. Baniami objęto 173 osoby⁹ – 97 kobiet i 76 mężczyzn w wieku 50-65 lat (50-59-letnie kobiety i 50-65-letnich mężczyzn), aktywne zawodowo, z subiektywnym poczuciem zagrożenia utratą pracy, z obszaru województwa lubelskiego (por. Rzechowska 2010a).

Gromadzenie danych: obszar poszukiwań i narzędzia badawcze

Wymiary wyznaczające obszar poszukiwań badawczych. W badaniach procesualnych kierunek poszukiwań wyznaczają wymiary wyznaczające przestrzeń budowania indywidualnych ścieżek życia w czasie, w tym m.in.:

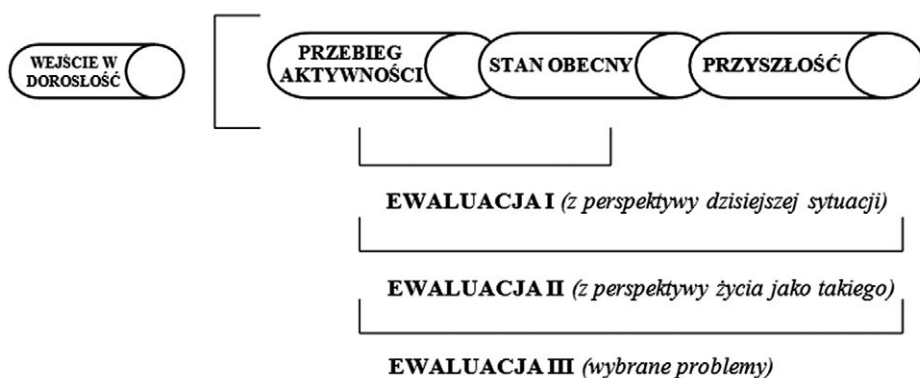
- ◆ charakterystyki osobowe wyznaczające aktywność i rozwój własny podmiotu: np. stawiane sobie cele, życiowe plany, motywacje, wartości, preferencje, oceny, strategii działania, zainteresowania;
- ◆ aktywność i relacje w rodzinie, z przyjaciółmi i ze znajomymi;

⁸ Oznacza to, że szczegółowy opis indywidualnych zachowań (i ich transformacji) staje się punktem wyjścia do ujawniania wewnętrznej struktury procesu.

⁹ Badania stanowią niezależną całość realizowaną w ramach projektu (por. przypis 3).

- ♦ aktywność (np. podejmowane działania, szkolenia, inicjatywy) i relacje na płaszczyźnie zawodowej, m.in. relacje z przełożonymi, podwładnymi, kolegami;
- ♦ przemiany społeczno-ekonomiczne: lata 1980/1981, 1989/1990, kryzys ostatnich lat.

Narzędzia badawcze. Idiograficzne dane o badanych gromadzono z użyciem: (1) wywiadu eksploracyjnego: *Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+ (wywiad)* oraz (2) kwestionariusza: *Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+ (kwestionariusz)* (Rzechowska 2010b, s. 123-132). Oba narzędzia służyły pozyskaniu dużej liczby potencjalnie istotnych informacji na temat rozwoju osobowego i zaangażowań w bliskich relacjach i zaangażowań zawodowych. Warto zwrócić uwagę na sposób prowadzenia wywiadu. Celem wywiadu było odtworzenie indywidualnych ścieżek każdego z badanych z uwzględnieniem zmian dokonujących się na kolejnych etapach ich życia: wchodzenia w dorosłość, przemian w okresie wczesnej i średniej dorosłości, stanu w czasie realizowania badań oraz tego, co potencjalnie stanowiło odzwierciedlenie dokonujących się w tle transformacji politycznych i gospodarczych przełomów (informacji o odbiorze przemian, zaangażowaniu, nadziejach i niepokojach, ocenach, interpretacjach, przewidywaniach, uciążliwościach, zyskach, stratach i in.). Temu celowi podporządkowano konstrukcję wywiadu i sposób formułowania pytań (por. rys 2).



Rys. 2. Ramowy schemat wywiadu

Pytania formułowano dość ogólnie, tak by odpowiedzi badanego w sposób możliwie pełny oddawały to, co miało miejsce w jego biegu życia, i odzwierciedlały wewnętrzne zmiany podmiotu oraz jego zaangażowań na różnych płaszczyznach.

Sposób realizacji badań. Badania prowadzone były indywidualnie. Trwały ok. 2 godz. i odbywały się w miejscu wskazanym przez badanego (np. w jego domu). Wszystkie odpowiedzi zapisywano w trakcie badania lub za zgodą badanego

nagrywano. W pozyskiwaniu uczestników badań kierowano się informacjami pochodzącymi z urzędów pracy (informacje o przewidywanych restrukturyzacjach lub zwolnieniach), od instytucji prowadzących szkolenia osób 50+, bądź korzystano z kontaktów prywatnych.

Strategia RTP: analiza danych i jej poziomy

W analizie danych posłużono się *Strategią Rekonstrukcji Transformacji Procesu (Strategia RTP)*. Analiza dokonywana jest tu na dwóch poziomach. Dane pochodzące od pojedynczej osoby stanowią zbiór jej indywidualnych charakterystyk. Na każdym z poziomów analizy stanowią niepodzielną całość.

Poziom I: analiza pojedynczego przypadku (case study). Analizę ukierunkowano na wyłonienie charakterystyk odzwierciedlających indywidualne ścieżki życia, rozpatrywane w kontekście dokonujących się przemian społeczno-ekonomicznych (rys. 1). Obejmowała ona kolejno¹⁰: (1) szczegółową rekonstrukcję i zapis wypowiedzi; (2) wstępną analizę porządkującą tematycznie i strukturyzującą zebrany materiał; (3) zobiektywizowanie obrazów poszczególnych ścieżek życia poprzez ich rekodowanie z użyciem empirycznie wypracowanych sieci kategorii analizy. Powstałe zapisy stanowiły punkt wyjścia do tworzenia pierwotnej bazy danych. Wyjściowo zawierała ona kilkaset potencjalnie istotnych dla wyjaśnienia istoty zjawiska danych (por. rys. 2), w tym szczegółowe dane osobowe¹¹. Zrekonstruowanie wewnętrznej organizacji w przebiegach indywidualnych ścieżek życia otwiera drogę do rozpoznawania istoty zjawiska.

Poziom II: analiza zbioru przypadków. Na tym poziomie analiza ukierunkowana była na zrekonstruowanie częściowych modeli funkcjonowania 50-latków, odzwierciedlających zmiany w ich osobowym funkcjonowaniu i zaangażowaniach w następstwie rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy. Analiza częściowych modeli i ich wzajemnych powiązań stanowiła podstawę wyłonienia empirycznego modelu dezintegracji zachowań i zaangażowań człowieka w warunkach narastania poczucia zagrożenia utratą pracy.

Analiza dokonywana w ramach *Poziomu II* obejmuje: (1) wyłonienie zbiorów przypadków (zbiorów ścieżek życia o podobnych charakterystykach) z użyciem algorytmu C4.5 Quinlana (1993); (2) analizę drzewa decyzyjnego i wyłonienie

¹⁰ Procedurę przetwarzania danych można znaleźć w: Rzechowska 2010a, s. 55-67.

¹¹ Szczegółowe dane osobowe, w tym m.in. wykształcenie, staż pracy, informacje o zmianach pracy (liczba i rodzaj miejsc pracy, przyczyny zmiany, dochody), status rodzinny i in. najczęściej rozpatrywane są jako uwarunkowania analizowanych zjawisk. W przypadku referowanych w artykule badań, zogniskowanych na analizie wewnętrznych transformacji zjawiska nie pojawiły się w „czystej” postaci (w drzewie decyzyjnym). Zrekonstruowany hipotetyczny model postępującej – wraz z nasilaniem się poczucia zagrożenia utratą pracy – dezorganizacji osobowego funkcjonowania i zaangażowań wskazuje raczej na osobowo-relacyjną genezę zjawiska.

siedmiu cząstkowych modeli (zwanymi dalej wariantami lub subsystemami) organizacji zachowania osób zagrożonych utratą pracy; (3) konstruowanie hipotetycznego modelu odzwierciedlającego spektrum stanów zjawiska w toku jego transformacji, tu: modelu postępującej – wraz z nasileniem poczucia zagrożenia utratą pracy – dezorganizacji osobowego funkcjonowania i zmian charakteru zaangażowań.

Zabezpieczanie wartości badań. Na poziomie analizy przypadku zabezpieczenie wartości (wiarygodności) badań obejmowało opracowywanie wyników (kodowania, strukturalizacje, dekodowania) przez niezależnych sędziów kompetentnych. Na poziomie analizy zbioru przypadków wiarygodność badań oceniano, określając: (1) błąd, jakim obciążone było drzewo decyzyjne (tu: błąd 1,8%, przy dopuszczalnym 25% poziomie błędnych zakwalifikowań) oraz (2) spójność wewnętrzną (a) każdego z cząstkowych modeli oraz (b) organizacji modelu jako całości.

Zachowania 50-latków w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy

Finalnym rezultatem analizy danych były obrazy zmieniających się – wraz ze wzrostem poczucia zagrożenia utratą pracy – zachowań 50-latków. Wyłonione submodele (*Warianty Z₁-Z₇*) odzwierciedlały kolejne etapy rozpadu wewnętrznej organizacji zachowań. Nazwy kolejnych wariantów odpowiadają charakterowi zidentyfikowanych przemian:

- Wariant Z₁*: Integracja zaangażowań na różnych płaszczyznach i szerokich odniesień do transformacji społeczno-ekonomicznych
- Wariant Z₂*: Aktywne Ja w świecie: przesunięcie zaangażowań na płaszczyznę bliskich relacji. Zawężone ujmowanie przemian społeczno-ekonomicznych
- Wariant Z₃*: Ja w relacji do świata: wartościowanie bliskich relacji. Przemiany w kraju tłem do prezentowania siebie
- Wariant Z₄*: Zredukowanie bliskich relacji. Poczucie zagrożenia niezależności materialnej
- Wariant Z₅*: Społeczna izolacja i koncentracja na zabezpieczaniu potrzeb materialnych
- Wariant Z₆*: Społeczna izolacja i materialna zależność od pomocy instytucjonalnej
- Wariant Z₇*: (*Quasi*-)autonomia i budowanie wspierających (*quasi*-)relacji

Poniżej przedstawiono charakterystyki kolejnych wariantów, uwzględniając: aktywność zawodową i relacje z bliskimi, sposób definiowania siebie i świata w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych, płciowe zróżnicowanie ścieżek życia oraz autonomię podmiotu. Spadek poczucia bezpieczeństwa przekładał

się na rozpad osobowy i rozpad zaangażowań na różnych płaszczyznach, koncentracji na sobie i teraźniejszości, zaniku różnicowań płciowych i autonomii. Syntezę uchwyconych przemian stanowi przedstawiony w dalszej części artykułu **Model rozpadu zaangażowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy**.

Wariant Z_1 : Integracja zaangażowań na różnych płaszczyznach i szerokich odniesień do transformacji społeczno-ekonomicznych

Aktywność zawodowa. Reprezentanci *Wariantu Z_1* są jedyną grupą, dla której aktywność zawodowa stanowiła – obok dojrzałych zaangażowań rodzinnych – płaszczyznę osobowego rozwoju. Możliwość podejmowania nowych wyzwań i realizacja nowych zadań pozwalały budować poczucie sukcesu. Na każdym etapie rozwoju własne, motywowane wewnątrznie, zawodowe wybory i działania zintegrowane były z zaangażowaniami na gruncie rodzinnym.

Relacje z bliskimi. Dla badanych z *Wariantu Z_1* relacje rodzinne stanowiły podstawową wartość, regulującą budowanie bliskich relacji, realizowanie ról i zadań oraz wyznaczały oś aktywności na innych płaszczyznach. Przedstawiciele *Wariantu Z_1* pozytywnie wspominali dzieciństwo oraz związki z rodzicami. Wspierające relacje tamtego okresu znalazły przełożenie na (1) sposób dokonywania wyborów życiowych, np. samodzielna bądź oparta na doświadczeniu rodziców decyzja o kierunku kształcenia i przyszłym zawodzie, (2) sposób realizowania dorosłych ról (troska o założoną rodzinę: wywiązywanie się z ról małżeńskich, rodzicielskich, kształcenie dzieci, zapewnienie bytu materialnego) oraz (3) sposoby regulowania codziennego życia (rozmowy standardową procedurą rozwiązywania problemów). Towarzyszyło im zaangażowanie w bliskie relacje z przyjaciółmi. Osoby z *Wariantu Z_1* udzielały pomocy innym oraz korzystały z ich pomocy. Były pozytywnie nastawione do młodych osób. Sugerowały im kierowanie się wartościami i sprawowanie kontroli nad sobą (kierowanie się rozsądkiem).

Osoba 50+ i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. Reprezentanci *Wariantu Z_1* realistycznie przedstawiają bieg swojego życia, podejmując kwestię jego powiązań z dokonującymi się w kraju przemianami historycznymi i ekonomicznymi (transformacje lat 1980/1981 i 1989/1990). Jednocześnie mają rozeznanie w bieżącej sytuacji kraju. Są dobrze zorientowani w aktualnych trudnościach na rynku pracy i problemach związanych z utrzymaniem pracy. Przez ich pryzmat patrzą na swoją sytuację zawodową.

Płeć i różnicowanie ścieżek życia. Dalsza analiza ścieżek życia, stanowiących podstawę nakreślenia przedstawionej wyżej struktury, pozwala wyłonić różnice w sposobach ich realizowania. Poniżej zestawiono charakterystyki kobiecych i męskich (1) trudności w realizacji ról zawodowych, (2) przewidywań dotyczących

własnej przyszłości, (3) sposobów poszerzonego ujmowania rynku pracy i dokonujących się na nim przemian oraz (4) różnic w strukturze autonomii¹²:

- (1) *trudności na płaszczyźnie zawodowej*: poczucie uwikłania (pomimo obiektywnie korzystnej sytuacji zawodowej niemożność satysfakcjonującego zaangażowania się w pracę) vs. trudności w realizacji zadań (poczucie odpowiedzialności za wykonanie zadań, upatrywanie przyczyn trudności w sobie, z jednoczesnym wskazywaniem utrudnień zewnętrznych);
- (2) *stosunek do młodych*: nasycony motywującym i uruchamiającym aktywność młodych ludzi podziwem vs. występowanie z pozycji autorytetu (formułowanie przestroż, np. przed lekkomyślnością);
- (3) *przewidywania dotyczące przyszłości*: wyrażany w sposób pośredni lęk o pracę (poprzez sygnalizowanie trudności rówieśników z utrzymaniem pracy), któremu towarzyszy wyraźnie zarysowany obraz przyszłości pozazawodowej (budowanie relacji: troska o dzieci i dbanie o życie rodzinne oraz pogłębianie relacji przyjacielskich; aktywność zawodowa odsunięta na dalszy plan), vs. przewidywanie trudności w realizowaniu aktywności zawodowej, lecz deklarowanie chęci kontynuowania pracy;
- (4) *sposób ujmowania problemów na rynku pracy*: odwoływanie się do realnej sytuacji pracownika (nawiązywanie do doświadczeń osób z bliskiego otoczenia lub sytuacji życiowej rówieśników) vs. rozważanie w kategoriach systemowych sytuacji ekonomicznej kraju i możliwych rozwiązań (w tym kontekście oceniają wpływ przemian ustrojowych i gospodarczych oraz aktualnego kryzysu na własną sytuację i realizację planów zawodowych).
- (5) *budowanie autonomii*: deklarowanie własnej autonomii¹³, przy braku poczucia niezależności na gruncie zawodowym (pomimo braku trudności w miejscu pracy) i osobistym (uciążliwość koordynowania zobowiązań rodzinnych i zawodowych) vs. silne poczucie autonomii, zwłaszcza na gruncie zawodowym.

Autonomia podmiotu i jej przejawy. Reprezentant *Wariantu Z₁* to osoba, której historia życia spleciona jest z ważnymi wydarzeniami w kraju. Jego aktywność na różnych płaszczyznach ma zintegrowany charakter (powiązanie sfery osobistej, bliskich relacji i spraw zawodowych), której rezultatem, a zarazem przejawem, jest

¹² W przypadku każdego z pięciu aspektów jako pierwsze przedstawiano charakterystyki zachowań kobiecych. Przeciwstawiono im charakterystyki zachowań męskich. W dalszych wariantach postępujący rozpad struktur zachowania doprowadzi do zaniku różnic w sposobach funkcjonowania kobiet i mężczyzn.

¹³ Warto zwrócić uwagę na podkreślanie przez kobiety samodzielnego podejmowania decyzji we wczesnych okresach życia i kojarzenie dorosłości z utratą samodzielności. Jednocześnie nie wspominają one o autonomii w kontekście zaangażowań rodzinnych, pomimo, że to one są najczęściej organizatorkami życia rodziny.

rozwój osobowy. Praca definiowana jest jako źródło wyzwań. Ich realizacja wiązana jest z wysiłkiem i wytrwałością oraz budowaniem poczucia sukcesu, a jednocześnie z umacnianiem wewnętrznej kontroli i odpowiedzialności. Płeć, podobnie jak poprzednio, różnicuje istotę i genezę poczucia autonomii.

Osoby z *Wariantu Z₁* jako jedyne spośród ogółu badanych 50-latków funkcjonują w tzw. sferze komfortu (por. Retowski, 2012).

Wariant Z₂: Aktywne Ja w świecie: przesunięcie zaangażowań na płaszczyznę bliskich relacji. Zawężone ujmowanie przemian społeczno-ekonomicznych

Aktywność zawodowa. U osób z *Wariantu Z₂* istotnej zmianie podlega rola, jaką pełni praca w życiu badanych. Sukces przestaje być wiązany z pomyślną realizacją wyzwań zawodowych. Osiąganie sukcesu zaczyna być rozpatrywane przeważnie w kontekście działań ukierunkowanych na rodzinę i budowanie relacji z bliskimi.

Relacje z bliskimi. Dokonuje się zmiana konstrukcji życia. Aktywność zawodowa schodzi na drugi plan, a podstawowe zaangażowania przesuwają się na płaszczyznę rodzinną. Głównymi pozostają rodzina i realizacja tradycyjnych wartości. Osoby reprezentujące *Wariant Z₂* wyniosły z domu rodzinnego pozytywne doświadczenia. Wspierane przez rodziców samodzielnie decydowały o wyborze drogi zawodowej. Własne małżeństwo określają jako udane. Są zadowolone z dzieci, z życia rodzinnego. Pozostają w bardzo satysfakcjonujących relacjach z przyjaciółmi. Są zaangażowane w udzielanie innym pomocy, same też korzystają z ich pomocy. Pozytywnie odnoszą się do młodych. Sugerują im postępowanie zgodne z wartościami i kierowanie się rozsądkiem.

Osoba 50+ i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. Podobnie jak reprezentanci *Wariantu Z₁* wiążą historię własnego życia ze zmianami ustrojowymi i gospodarczymi. Jednakże jest to ujęcie węższe, niezawierające złożonych odniesień, skoncentrowane na ocenie (nie analizie) wpływu transformacji na życie jednostki. Badani obu płci twierdzą, iż przemiany roku 1980 pozytywnie wpłynęły na ich wchodzenie w życie zawodowe, a obecny kryzys nie przyniósł większych zmian w ich życiu. W pogłębiony sposób rozpatrują bieżącą sytuację na rynku pracy. Jednakże odnosząc się do problemów społeczno-ekonomicznych – ograniczają się do wyrażania ocen. Sytuację uznają za trudną, a szanse starszych pracowników za niewielkie. Bardziej szczegółowo wypowiadają się na temat własnych trudności. Nie analizują ich, formułują natomiast wiele sądów pełnych obaw.

Płeć i różnicowanie ścieżek życia. Różnice między kobiecymi i męskimi wypowiedziami dotyczą obszarów stanowiących źródło obecnych trudności oraz przewidywanych kierunków przyszłych działań:

- (1) *obszar trudności*: praca vs. rodzina, tj. trudności na gruncie zawodowym, przy czym uważają, że same są ich źródłem (kobiety) vs. trudności w życiu rodzinnym, kompensowane angażowaniem się w relacje przyjacielskie (mężczyźni);
- (2) *przewidywania dotyczące przyszłości*: skoncentrowanie na sprawach rodzinnych, nieprzewidywanie zmian i chęć kontynuowania pracy zawodowej vs. niepodejmowanie tematu bieżącej aktywności zawodowej i sygnalizowanie chęci zmiany pracy.

Autonomia podmiotu i jej przejawy. Przedstawiciele obu płci nie poruszają kwestii poczucia autonomii. Kobiety sygnalizują jej brak jedynie na płaszczyźnie zawodowej. Mężczyźni, eksponujący dotąd swą niezależność zawodową, w ogóle nie podejmują tej kwestii. Jednakże wycofywanie się z działań lub chęć ochrony stanu obecnego w połączeniu z sygnalizowaniem obaw zdają się wskazywać na osłabienie ich poczucia autonomii.

Wariant Z_3 : Ja w relacji do świata: wartościowanie bliskich relacji.

Przemiany w kraju tłem do prezentowania siebie

Aktywność zawodowa. Nie wiążą osiągnięcia sukcesu z realizacją zadań zawodowych (por. *Wariant Z_2*). Nie wspominają o zawodowych osiągnięciach lub pokonywanych trudnościach. Pomijają kwestie wyboru zawodu i bieżącej aktywności zawodowej. Formułują obawy dotyczące zawodowej przyszłości (możliwość utraty pracy). Pomimo dostrzeganych utrudnień na rynku pracy chcą kontynuować aktywność zawodową.

Relacje z bliskimi. Ograniczają się do wypowiedzi na temat bieżącej sytuacji. Nadal za podstawową wartość w swoim życiu uznają rodzinę. Jednak prezentowanie relacji z bliskimi zastępują ocenami i deklaracjami. Wyrażają przekonanie, że odnieśli sukces w życiu rodzinnym. Nie podają uzasadnień. Informacje na temat rodziny pochodzenia i rodziny własnej ograniczają do podania kilku faktów i wycofanych ocen. Podają, że wychowywali się w „dobrej rodzinie” i „dobrze było z rodzicami”. Pomijają kwestię sposobu podejmowania decyzji dotyczącej wyboru szkoły. O sobie mówią, że: są „zadowoleni z małżeństwa”, założyli „udaną rodzinę”, mają „wykształcone dzieci”. Maleje, w porównaniu z poprzednimi wariantami, satysfakcja z kontaktów przyjacielskich (są „w zasadzie zadowoleni”). Wyraźniej swoje niepełne zadowolenie wyrażają kobiety. Nadal przedstawiciele obu płci angażują się we wzajemną pomoc: udzielają innym pomocy i sami przyjmują pomoc (tu też kobiety są nie w pełni zadowolone z otrzymywanej pomocy). U reprezentantów *Wariantu Z_3* zmianie podlega także stosunek do młodych ludzi. Badani twierdzą,

że angażują się w sprawy młodych, ale to pozytywne odniesienie ma raczej deklaratywny charakter (standardowe rady, np. „ważne jest wykształcenie”, przy czym kobiety traktują je jako wartość autoteliczną, mężczyźni zaś wskazują na jego użyteczność).

Osoba 50+ i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. Badani przedstawiając bieg swojego życia, wspominają o dokonujących się w kraju zmianach, traktując je jako tło, dostarczające punktów orientacyjnych („początek pracy był przed stanem wojennym”) lub oceniając ich wpływ na swoje życie („kryzys nie przyniósł większych zmian”).

Zmianie podlega perspektywa przedstawiania biegu własnego życia: dotychczasową opcję aktywnego Ja zastąpiły wartościujące ustosunkowania się do różnych kwestii. Przez negację (w ujęciu negatywnym) przedstawiają to, co dotyczy ich samych i bliskich im osób oraz różnych perspektyw czasowych (przyszłości i teraźniejszości). Wyrażają obawy, wyliczają niedostatki, niedobory, niemożności. Patrzą na przyszłość z perspektywy możliwych strat. Negatywne odniesienia do teraźniejszości zaczynają u nich obejmować coraz szerszy zakres aktualnych spraw.

Płeć i zróżnicowanie ścieżek życia. W *Wariancie Z₃* różnice międzypłciowe są konsekwencją różnic w patrzeniu na świat i przekładają się na doświadczane trudności i sposoby radzenia sobie z nimi:

- (1) *trudności w życiu rodzinnym*: kobiety godzą się na kontynuację *status quo* (ponoszenie odpowiedzialności za organizację życia rodzinnego), mężczyźni trudności kompensują angażowaniem się w kontakty towarzyskie;
- (2) *utrzymanie pracy*: wyrażanie obaw „w imieniu” swoim i rówieśników (kobiety) vs. przemilczanie problemu (mężczyźni);
- (3) *niepokój o siebie*: kobiety obawiają się zagrożeń uniemożliwiających realizację ich (niesprecyzowanych) planów zawodowych, mężczyźni niepokoją się o zdrowie.

Autonomia podmiotu i jej przejawy. W *Wariancie Z₂* kwestia niezależności jest wycinkowo sygnalizowana (kobiety) lub pomijana (mężczyźni). W *Wariancie Z₃* przedstawiciele obu płci wybierają rozwiązania „zastępcze”. Kobiety doświadczany w różnych dziedzinach dyskomfort przykrywają deklarowaniem, iż „czują się ogólnie niezależne”. Mężczyźni niemożność sprawowania satysfakcjonującej kontroli nad własnym życiem zastępują „kontrolowaniem” działań innych podmiotów: projektowaniem zmian, jakich mogłyby dokonać np. urzędy pracy (proponowanie tworzenia „kompaktowych” szkoleń: kursów z odpowiadającymi im praktykami).

W *Wariantach Z₁-Z₃* obserwujemy rosnącą (wraz z poczuciem zagrożenia) dezintegrację zachowań: transformację zaangażowań w bliskie relacje i spadek zaangażowań zawodowych, jakościowe zmiany w odniesieniach do przeszłości

i przyszłości, itp. W dalszych wariantach badani wycofują się z działań na rzecz innych, ograniczając aktywność do ochrony siebie i zaspokajania własnych potrzeb.

Wariant Z_4 : Zredukowanie bliskich relacji. Poczucie zagrożenia niezależności materialnej

Aktywność zawodowa. Badani należący do *Wariantu Z_4* nie łączą osiągnięcia zawodowego sukcesu z zaangażowaniem w pracę. Wybór zawodu przedstawiają jako życiową konieczność („należało coś wybrać”). Nie informują o przebiegu swojej aktywności zawodowej, o sukcesach lub trudnościach. Obserwuje się natomiast ich narastającą bierność. Osoby z *Wariantu Z_4* nie wyrażają nawet obaw o utrzymanie pracy bądź niepokoju związanych z niestabilnym rynkiem pracy. Nie wypowiadają się na temat swej zawodowej przyszłości.

Relacje z bliskimi. Więcej informacji podają na temat relacji z bliskimi. Mają za sobą spokojne dzieciństwo i dobre relacje z rodzicami. Opisy pozostałych relacji zastępują ocenami i deklaracjami. Mówiąc o „rodzinie”, nie wymieniają jej członków: nie wspominają o małżonkach, o dzieciach. Wyrażają przekonanie, że w życiu rodzinnym odniosły sukces. Nie precyzują, na czym opierają swoje przekonanie. W pojedynych wypowiedziach na temat własnej przyszłości zapowiadają, iż nie przewidują organizowania własnego czasu ze względu na potrzeby bliskich (określenie przez negację – por. *Wariant Z_3*). Nie są w pełni zadowolone z kontaktów z przyjaciółmi. Nie podejmują tematu świadczenia lub korzystania z pomocy. Obojętnieją na problemy młodych. Nie udzielają im rad. Fakt ten można prawdopodobnie wiązać z zachwianiem się stabilnego, opartego na wartościach, systemu dokonywania ocen (por. *Warianty Z_1 - Z_3*). Całość wskazuje na silne zredukowanie bliskich relacji, które w kolejnych wariantach przyjmie postać izolowania się.

Ja i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. W *Wariacie Z_4* stopniowo zaciera się struktura zewnętrznych i wychodzących poza chwilę obecną odniesień. Badani w jeszcze mniejszym stopniu niż reprezentanci *Wariantów Z_1 - Z_3* dostrzegają związek przemian okresu Solidarności i stanu wojennego z biegiem swego życia. Stwierdzają, iż „wpłynęły” one na przebieg ich nauki i pracy oraz sytuację rodzinną. O innych przełomowych wydarzeniach ostatnich dziesięcioleci nie wspominają. Wymiar czasu redukują do wycinkowych wypowiedzi o przeszłości, formułowania ocen dotyczących teraźniejszości oraz wyrażania się – przez negację – o przyszłości (brak zgody na uwzględnianie potrzeb rodziny w swoich planach – kobiety).

Analiza *Wariantów Z_3 - Z_4* ujawnia rozpad dotychczasowej konstrukcji zachowań. Różnice w funkcjonowaniu mężczyzn i kobiet ulegają zatarciu.

Autonomia podmiotu i jej przejawy. Warto zwrócić uwagę na szczegóły dotyczące autonomii kobiet, sygnalizujące kierunek zmian, które ujawnią się w kolejnych wariantach. Przy bardzo ograniczonej i rozluźnionej sieci relacji oraz

zdestabilizowanym systemie wartości kobiety poruszają kwestię poczucia własnej niezależności. Pomimo iż wartości materialne nie zdominowały jeszcze ich odniesień i działań (por. *Wariant Z₅*), kobiety podkreślają odczuwanie braku (znów pośrednie określanie przez negację!) materialnej niezależności. Wskazywałoby to na powiązania kobiecego poczucia autonomii i bezpieczeństwa materialnego. Mężczyźni, wycofując się z zaangażowań zawodowych, nie podejmują problemu autonomii, co sugerowałoby związek męskiego poczucia autonomii z osiągnięciami zawodowymi.

W ostatnich trzech wariantach, kobiecym (*Z₅*) lub mieszanych (*Z₆-Z₇*), problem niezależności nie pojawi się w ogóle. Wypowiedzi badanych będą dotyczyły własnej – charakteryzowanej przez negację – sytuacji życiowej (poczucie samotności, wycofanie z relacji, brak zainteresowania światem, niekiedy korzystanie z instytucjonalnego wsparcia).

Wariant Z₅: Społeczna izolacja i koncentracja na zabezpieczeniu potrzeb materialnych

Aktywność zawodowa. *Wariant Z₅* jako jedyny jest reprezentowany wyłącznie przez kobiety. Jego przedstawicielki **nie** wypowiadają się na temat pracy (por. *Wariant Z₄*). Sygnalizują jedynie brak poczucia niezależności materialnej.

Relacje z bliskimi. Doświadczenia rodzinne określają jako trudne. Nie informują o relacjach z rodzicami oraz o własnym małżeństwie i dzieciach. Nie przywiązują szczególnej wagi do wartości. Są skoncentrowane na sobie i bieżącej sytuacji. Nie świadczą innym pomocy, same też jej nie otrzymują. Nie są zainteresowane sytuacją młodych. Czują się samotne, nie zdołały nawiązać trwałych znajomości. W przyszłości zamierzają swój czas poświęcić najbliższym.

Osoba 50+ i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. Świat ograniczony do Ja skoncentrowanego na zabezpieczeniu własnych potrzeb¹⁴. Brak danych o przebiegu własnej aktywności zawodowej przekłada się na brak nawiązań do historyczno- ekonomicznego kontekstu minionych lat.

Wariant Z₆: Społeczna izolacja i materialna zależność od pomocy instytucjonalnej

Aktywność zawodowa. Reprezentanci *Wariantu Z₆* unikają poruszania tematów związanych z przebiegiem pracy, obawami, planami, itp. (por. *Warianty Z₄-Z₅*).

Relacje z bliskimi. Nie podają informacji na temat rodziny pochodzenia i rodziny własnej. Są skoncentrowani na sobie. Na pierwszy plan wysuwają się: brak przyjaciół i materialna zależność od pomocy instytucjonalnej. Są jedynymi spośród

¹⁴ Używam określenia „zabezpieczenie” a nie „zaspokajanie” (własnych) potrzeb chcąc podkreślić fakt choćby niewielkiego panowania nad przyszłością. U bezrobotnych w najtrudniejszej sytuacji *de facto* dominuje bieżące zaspokajanie potrzeb (Rzechowska, 2010a).

ogółu badanych, którzy z niej korzystali. Kontakt z instytucjami pomocowymi określali jako „trudne doświadczenie”. Na dalszy plan odsuwają wartości. Obojętność wobec młodych przechodzi w ich negatywną ocenę.

Osoba 50+ i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. Świat osób reprezentujących *Wariant Z₆* ograniczony jest do niezabezpieczonych potrzeb. Na brakach i niedoborach koncentruje się większość wypowiedzi.

Wariant Z₇: (Quasi-)autonomia i budowanie wspierających (quasi-)relacji

Aktywność zawodowa. Badani zaliczeni do ostatniego wariantu enigmatycznie wypowiadają się o aktualnej i przyszłej pracy (por. *Warianty Z₄-Z₆*). Podkreślają natomiast znaczenie osiągnięcia zabezpieczenia materialnego.

Relacje z bliskimi. W ich wypowiedziach brakuje informacji o rodzinie pochodzenia i rodzinie własnej (por. *Wariant Z₆*). Warto zwrócić uwagę, iż badani *implicitnie* instrumentalizują relacje: eksponują siebie na tle innych, podkreślając znaczenie własnych osiągnięć materialnych i czyniąc z siebie punkt odniesienia przy formułowaniu wszelkich rad i ocen. Krytycznie wypowiadają się o młodych. Z perspektywy własnych sukcesów materialnych doradzają im wyjazd za granicę. Zaskakujące jest, że częściej czynią tak kobiety, którym wcześniej (por. *Wariant Z₃*) bliższe były wartości, np. rodzina, podczas gdy mężczyźni podchodzili instrumentalnie do wchodzenia na rynek pracy lub utrzymania się na nim.

W sytuacji względnego bezpieczeństwa materialnego podejmują próby wychodzenia ze społecznej izolacji. Opisują sukcesy w relacjach z „przyjaciółmi”. Traktują ich czysto instrumentalnie, zwłaszcza kobiety, które tego rodzaju „przyjaźnie” postrzegają jako zabezpieczenie przed samotnością.

Osoba 50+ i świat w kontekście przemian ustrojowych, gospodarczych i społecznych. Świat jest tu ograniczony do zabezpieczonego materialnie Ja i poszerzany o krąg wspierających *quasi*-przyjaciół. W przypadku kobiet ów krąg pełni funkcję bardziej ochronną („żeby nie była samotna”).

Szczegóły dotyczące dokonującej się – wraz ze wzrostem poczucia zagrożenia – transformacji przedstawiono w tabeli 1 (s. 96-97).

Analiza wewnętrznej konstrukcji przedstawionych w tabeli wariantów oraz łączących je powiązań wskazuje na wielorakie konsekwencje utraty poczucia bezpieczeństwa. Wiedza na temat ich wewnętrznej struktury stała się podstawą zbudowania modelu odzwierciedlającego spektrum zaangażowań, będących funkcją poziomu poczucia bezpieczeństwa osób 50+.

Tabela 1. Transformacje zaangażowań osób 50+: charakterystyka wariantów Z_1 - Z_7

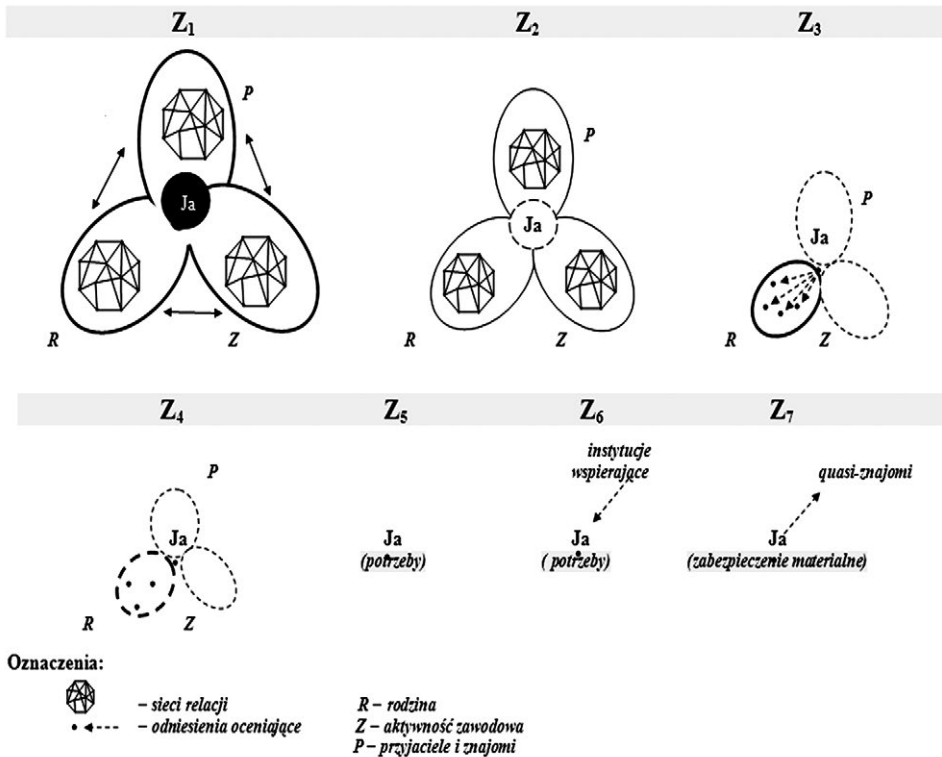
Kategorie analizy	Bieg życia (ja, relacje, odniesienia, perspektywy)			Czasoprzestrzenna konstrukcja obrazu życia
	Teraźniejszość	Przeszłość	Przyszłość	
Warianty				
	<i>Ja</i> w relacjach rodzinnych	Relacje pozarodzinne	Przeszłość	Przyszłość
Wariant Z_1	<i>Ja</i> : zintegrowane <i>Ja</i> (regulowane przez wartości) <i>Zaangażowania</i> : koordynacja zaangażowań na różnych płaszczyznach <i>Relacje rodzinne</i> : wieloaspektowa, refleksyjna prezentacja relacji z bliskimi	<i>Przyjaciele</i> : silne zaangażowanie w relacje zintegrowane z zaangażowaniami na innych płaszczyznach <i>Pomoc</i> : odwzajemniona <i>Młodzi</i> : pozytywne odniesienia; porady odwołujące się do wartości	<i>Odniesienia do świata</i> : refleksje nad przemianami ustrojowymi i gospodarczymi <i>Odniesienia do siebie</i> : wiązą historię własnego życia z transformacjami społ.-gosp.	<i>Praca</i> : świadomość niepewności pracy; realistyczna analiza sytuacji <i>Wizja życia</i> : skorelowana z aktywnością zawodową na pierwszym lub drugim planie
Wariant Z_2	<i>Ja</i> : realizowane poprzez role <i>Zaangażowania</i> : dominacja zaangażowań rodzinnych; koordynacja działań w ramach płaszczyzn życia rodzinnego <i>Relacje rodzinne</i> : pozytywny opis relacji rodzinnych	<i>Przyjaciele</i> : zaangażowanie w relacje <i>Pomoc</i> : odwzajemniona <i>Młodzi</i> : pozytywne odniesienia i formułowanie rad odwołujących się do wartości	<i>Odniesienia do świata</i> : wycinkowy obraz przeszłości; analizy zastąpione ocenami <i>Odniesienia do siebie</i> : pozytywna ocena wpływu wydarzeń na bieg ich życia	Szersza prezentacja życia rodzinnego; wycinkowy obraz przemian społ.-gosp. i ocena ich wpływu na własne życie; świadomość aktualnych trudności społ.-gosp. lecz koncentracja na własnych problemach; raczej ocenianie niż analizowanie sytuacji
Wariant Z_3	<i>Ja</i> : punktem odniesienia do dokonywania ocen bliskich osób <i>Zaangażowania</i> : rozluźnienie relacji; deklarują zaangażowanie w relacje rodzinne <i>Relacje rodzinne</i> : ogólnikowe oceny zadowolenia z życia rodzinnego	<i>Przyjaciele</i> : zastrzeżenia do przyjaciół; spadek zadowolenia z relacji <i>Pomoc</i> : odwzajemnianie, lecz niepełne zadowolenie z otrzymywanej pomocy <i>Młodzi</i> : deklarowanie pozytywnego stosunku; brak zaangażowań	<i>Odniesienia do siebie i świata</i> : wyrażane przez negację (obawy, niedostatki, niemożności)	Wydarzenia w kraju tłem fragmentarycznego przedstawianie przeszłości rodzinnej; koncentracja na bieżących problemach; wyrażane przez negatywne ustosunkowanie się do różnych kwestii

Kategorie analizy	Bieg życia (Ja, relacje, odniesienia, perspektywy)				Czasoprzestrzenna konstrukcja obrazu życia
	Teraźniejszość		Przeszłość	Przyszłość	
	Ja w relacjach rodzinnych	Relacje pozarodzinne			
Warianty	<p><i>Ja</i>: punktem odniesienia do dokonywania ocen</p> <p>Zaangażowania: pomimo braku odniesień deklarują zaangażowanie w życie rodziny</p> <p>Relacje rodzinne: ogólnikowe oceny rodziny; deklarowanie poczucia sukcesu w życiu rodzinnym</p>	<p><i>Przyjaciele</i>: w pełni zadowoleni z kontaktów</p> <p><i>Pomoc</i>: nie wypowiadają się</p> <p><i>Młodzi</i>: stosunek obojętny</p>	<p><i>Odniesienia do świata</i>: uznanie „wpływu” przeszłych wydarzeń na swoje życie; brak jakichkolwiek odniesień</p> <p><i>Odniesienia do siebie</i>: wycinkowe obrazy dzieciństwa; brak jakichkolwiek odniesień</p>	<p><i>Praca</i>: pogłębiająca się bierność, nie wyrażają obaw o przyszłość</p> <p><i>Wizja życia</i>: nie przewidują angażowania się w życie bliskich</p>	<p><i>Sporadyczne i wycinkowe nawiązania do przeszłości</i>;</p> <p>Teraźniejszość: zredukowana do bliskich relacji; pogłębiający się brak zaangażowań</p>
Wariant Z ₄					
Wariant Z ₅	<p><i>Ja</i>: eksponowanie własnych potrzeb</p> <p>Relacje rodzinne: trudne doświadczenia rodzinne</p>	<p><i>Przyjaciele</i>: poczucie samotności</p> <p><i>Pomoc</i>: nie świadczą i nie otrzymują</p> <p><i>Młodzi</i>: pomijają kwestię młodych</p>	<p><i>Odniesienia do siebie i świata</i>: brak jakichkolwiek odniesień</p>	<p><i>Praca</i>: nie wypowiadają się</p> <p><i>Wizja życia</i>: chęć poświęcenia czasu bliskim</p>	<p>Teraźniejszość: skoncentrowanie na zabezpieczeniu własnych potrzeb</p>
Wariant Z ₆	<p><i>Ja</i>: eksponowanie własnych potrzeb; korzystanie z pomocy służb społecznych</p>	<p><i>Przyjaciele</i>: brak przyjaciół</p> <p><i>Pomoc</i>: pomoc instytucjonalna</p> <p><i>Młodzi</i>: negatywny stosunek</p>	<p><i>Odniesienia do siebie i świata</i>: brak jakichkolwiek odniesień</p>	<p><i>Praca i wizja życia</i>: nie wypowiadają się</p>	<p>Teraźniejszość: skoncentrowanie na niezabezpieczonych potrzebach</p>
Wariant Z ₇	<p><i>Ja</i>: eksponowanie własnej skuteczności w radzeniu sobie z zaspokajaniem potrzeb</p>	<p><i>Przyjaciele</i>: quasi-przyjaciele</p> <p><i>Młodzi</i>: krytyczna ocena; zalecanie pracy za granicą</p>	<p><i>Odniesienia do siebie i świata</i>: brak jakichkolwiek odniesień</p>	<p><i>Praca i wizja życia</i>: nie wypowiadają się</p>	<p>Teraźniejszość: skoncentrowanie na zabezpieczeniu materialnym</p>

Psychologiczne konsekwencje utraty poczucia bezpieczeństwa

Przyjęta strategia rekonstruowania ścieżek życia zrywa z tradycyjnym pomiarem. Zakłada, a następnie ujawnia, obecność istotnych, nieuwzględnianych dotąd, składowych zjawiska. Ukazuje jego złożoność, wewnętrzne zróżnicowanie i transformacje, jakim podlegało¹⁵.

Model rozpadu zaangażowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy. Ilustrację zidentyfikowanych przemian stanowi rysunek 3. Odzwierciedlono na nim model zmian odzwierciedlający postępujący rozpad osobowy (*Ja*) oraz różnicowanie się i dezorganizację zaangażowań jednostki na płaszczyźnie relacji rodzinnych (*R*), przyjacielskich (*P*) i zawodowych (*Z*) (por. rys. 1).



Rys. 3. Model rozpadu zaangażowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy (Warianty Z₁-Z₇)

¹⁵ W związku z tym liczby osób reprezentujących poszczególne warianty nie są przedmiotem analiz (por. wyżej: charakterystyka podejścia procesualnego; por. także: Rzechowska 2010a, 2011b).

Spektrum stanów odpowiadających różnym stopniom poczucia zagrożenia

Wyniki badań wskazują, iż **kluczowym wymiarem, wyznaczającym aktywność osób 50+ w sytuacji zagrożenia utratą pracy, jest poczucie bezpieczeństwa**. Jest ono pierwotną antycypacją, uruchamiającą szerokie spektrum stanów odpowiadających różnym stopniom poczucia zagrożenia. Są to kolejno:

- ◆ *stan względnego komfortu psychicznego*, z zachowaną umiejętnością rozpoznawania zagrożenia (dostrzeganie istotnych przesłanek, nadawanie im odpowiedniego znaczenia), budowania adekwatnego obrazu sytuacji i zdolnością do ochrony przed niebezpieczeństwem (*Wariant Z₁*);
- ◆ *przekroczenie strefy komfortu*, a wraz z nim traktowanie wyzwań jako potencjalnych zagrożeń (wyrażanie obaw i niepokoju); unikanie zmian i podejmowanie skutecznych działań chroniących lub utrwalających istniejący stan rzeczy zapewnia poczucie bezpieczeństwa; jednocześnie zachowana zostaje potrzeba aktywnego angażowania się w przyszłe działania (*Wariant Z₂*);
- ◆ *negowanie jako sposób wyrażania frustracji i zachowania status quo*: analogicznie jak wyżej – chęć zachowania dotychczasowego stanu rzeczy, której towarzyszy doświadczenie nieskuteczności własnych działań; osoby jeszcze radzą sobie z trudnościami, jeszcze dostrzegają pozytywne aspekty sytuacji, ale jednocześnie rośnie poziom ich lęku i poczucie krzywdy, które ujawniają się w charakterystycznym definiowaniu świata przez negację (*Wariant Z₃*);
- ◆ *quasi-zabezpieczanie się przed rosnącym poczuciem zagrożenia*, gdy rozpadowi organizacji zachowania (ograniczenie kontaktów, bierność oraz koncentracja na sobie) towarzyszą *quasi-działania* i uruchamianie mechanizmów obronnych (racjonalizacje); zdają się one dawać poczucie radzenia sobie z rzeczywistością (projekty naprawiania świata przez mężczyzn oraz eksponowanie własnej autonomii przez kobiety; por. *Wariant Z₄*);
- ◆ *ochrona minimum bezpieczeństwa* przez samodzielne zabezpieczenie własnych potrzeb związanych z codziennym życiem; pojawiają się: automarginalizacja, odcięcie od relacji społecznych i koncentracja na „tu i teraz”; bilans życia staje się bilansem strat (*Wariant Z₅*);
- ◆ *powierzenie innym zabezpieczania własnych potrzeb*: wsparcie instytucji pomocowych staje się gwarantem zabezpieczenia podstawowych potrzeb materialnych (*Wariant Z₆*);
- ◆ *zaprzeczanie własnej psychologicznie trudnej sytuacji*: eksponowanie swojej sprawności i skuteczności w zabezpieczaniu osobistych potrzeb; deprecjacja innych i nastawiona na ochronę siebie instrumentalizacja budowanych relacji stają się środkami budowania poczucia kontrolowania sytuacji (*Wariant Z₇*).

Mając na uwadze indywidualizowanie procesu diagnozowania i rozwiązywania problemów 50-latków, warto jeszcze zwrócić uwagę na odmienności kobiecych i męskich ścieżek rozpadu zachowań w sytuacji zagrożenia utratą pracy.

Kobiety i męski wariant modelu rozpadu zaangażowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy. Kobiety pozostające „w strefie komfortu” (*Wariant Z₁*) koncentrują się na rolach służących zabezpieczeniu potrzeb członków rodziny. Stabilny układ rodzinny i efektywność zaangażowań zdają się stanowić podstawę budowania kobiecego poczucia własnej wartości. Poczucie zagrożenia utratą pracy narusza dotychczasową konstrukcję osobową kobiety, jednocześnie modyfikując jej rodzinne zaangażowania, co prawdopodobnie wtórnie owo poczucie zagrożenia pogłębia. Dotychczasowe definiowanie siebie poprzez role zastępowane jest budowaniem własnej autonomii, w tym m.in. określanie granic i płaszczyzn poczucia niezależności. Chroni ono czasowo kobietę przed automarginalizacją. W przypadku mężczyzn tym, co zagrożonym utratą pracy wyznacza kierunek zmian, jest zdolność kontrolowania świata oraz decydowania o kierunkach działań, zwłaszcza na płaszczyźnie zawodowej. Poczucie zagrożenia utratą pracy zdaje się je naruszać. Sprawia to przejście od zintegrowanych działań na różnych płaszczyznach, z podejmowaniem wyzwań zawodowych (*Wariant Z₁*, „strefa komfortu”) do pomijania tematu aktywności zawodowej (*Wariant Z₂*) bądź tworzenia pozorów kontrolowania sytuacji poprzez wysuwane propozycje zmian w działaniach instytucji pomocowych (*Wariant Z₃*).

Na koniec pragnę zwrócić uwagę na szereg prawidłowości istotnych z perspektywy diagnostyki osób 50+ w budowaniu adekwatnych systemów wspierających, uwzględniających złożoność sytuacji 50-latków, a zwłaszcza jej uwarunkowań osobowo-rozwojowych.

Praktyka doradcza w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy

W sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy silne strony 50-latków (m.in. autonomia, dystans, generatywność, mądrość, zawodowe atuty) służą raczej ochronie najbliższych i wzmacnianiu własnego poczucia bezpieczeństwa niż podejmowaniu ambitnych przedsięwzięć w związku z traktowaniem trudnej sytuacji jako wyzwania. Naruszenie poczucia bezpieczeństwa pociąga za sobą redukcję zaangażowań na różnych płaszczyznach, w pierwszej kolejności na płaszczyźnie zawodowej (por. „syndrom ocalenia”). Ograniczaniu sieci społecznych towarzyszy instrumentalizowanie relacji. W najtrudniejszych przypadkach aktywność jednostek sprowadza się do ochrony siebie i zabezpieczania własnych potrzeb. Wsparcie ze strony członków rodziny i przyjaciół bywa nieskuteczne. U zagrożonych utratą pracy występuje obwinianie siebie, zachowania agresywne będące formą odreagowywania frustracji etc.

Najczęściej strategię wspierającą aktywność zawodową osób 50+ formułowane są dość ogólnikowo, a realizacja postulatu indywidualizowania pomocy pozostaje w sferze deklaracji. Rzadko tworzone są interdyscyplinarne rozwiązania

wykorzystujące psychologiczną wiedzę o funkcjonowaniu osób w wieku średnim w budowaniu zindywidualizowanych ścieżek wsparcia. Wymagałoby to umiejętności określenia przez osobę udzielającą wsparcia: kim jest klient, jaka jest jego osobowa konstrukcja, jakie są płaszczyzny jego zaangażowań, jakie relacje na nich buduje, jakie role i zadania realizuje, jak definiuje bieżącą sytuację i swoje problemy, co składa się na jego życiowe zasoby i co jest w stanie uruchomić w aktualnej sytuacji itp. Pozyskane dane mogą stanowić podstawę zarówno formułowania diagnozy, jak i budowania zindywidualizowanej ścieżki wspierania. W obu przypadkach zidentyfikowanie stopnia dezorganizacji zachowania wymagałoby dopełnienia osobowymi i kontekstualnymi charakterystykami zaangażowań klienta.

Dla pracowników pozostających „w strefie komfortu” (*Wariant Z₁*) wystarczającą formę wsparcia stanowić mogą relacje z bliskimi dopełniane informacjami o ewentualnych kierunkach działań w przypadku wzrostu poczucia zagrożenia. Miałyby one raczej charakter umacniania w spostrzeganiu potencjalnie trudnej sytuacji jako sytuacji samodzielnie dokonywanego wyboru: zmiany zadań, stanowisk, udostępnienie ofert pracy i wachlarza szkoleń (m.in. mentoring, coaching).

Pracownikom z tendencją do redukcji obszaru zaangażowań (*Warianty Z₂-Z₄*) winny być oferowane wsparcia ukierunkowane na wzmocnienie aktywności, a zarazem budowanie ochrony zabezpieczającej przed narastaniem poczucia zagrożenia oraz powiększanie orientacji w możliwościach działań na rynku pracy w przypadku faktycznej jej utraty. Byłyby to zarówno doradztwo zawodowe lub coaching (poznawanie rynku pracy i aktywnych metod szukania pracy, ale też określanie swojego potencjału zawodowego: pogłębienie świadomości, kim jestem i jakie są moje możliwości, jak je wzmacniać), jak i pomoc psychologiczna ukierunkowana m.in. na: budowanie/ochronę poczucia własnej wartości, zobiektywizowanie swych lęków i kontrolę własnych destrukcyjnych zachowań, podtrzymanie dobrych relacji w rodzinie; odbudowywanie relacji interpersonalnych, budowanie sieci wsparcia osobistego.

W przypadku osób zogniskowanych na ochronie siebie (*Warianty Z₅-Z₇*) jednym z rozwiązań będzie terapia indywidualna. Byłaby ona skierowana na odbudowanie autonomii (praca z silnym niepokojem i biernością, przepracowanie mechanizmów obronnych) oraz na poszukiwanie takich obszarów zaangażowań, które pozwoliłoby na uniezależnienie poczucia własnej wartości od trudnych doświadczeń zawodowych. Dopełnieniem pomocy psychologicznej byłyby: z jednej strony – wsparcie materialne, z drugiej – dostarczanie informacji o możliwościach zatrudnienia w ramach nowych form aktywności zawodowej (np. zatrudnienie subsydjowane) oraz realizowania się na płaszczyźnie pozazawodowej.

Podsumowanie

Przedstawione propozycje sugerują potrzebę podjęcia w pierwszej kolejności działań doradczych skoncentrowanych raczej na pracy indywidualnej niż grupowej. Indywidualizacja procesu wspierania ułatwi dobór adekwatnych strategii. Jednym ze źródeł inspiracji w doborze środków może być przedstawiony w artykule model rozpadu zaangażowań w sytuacji rosnącego poczucia zagrożenia utratą pracy. Dopiero uzyskanie pozytywnych rezultatów na etapie wspierania osobowej konstrukcji i budowania (odbudowywania) relacji z innymi, mogłoby stanowić podstawę efektywnego nabywania przez 50-latków merytorycznych umiejętności.

W tym kontekście punkt wyjścia dla konstruowania przez doradców indywidualnych ścieżek pomocy stanowiłoby podejście interdyscyplinarne, łączące różne aspekty wiedzy o człowieku i rynku pracy. Jednym ze źródeł odwołań poradniczych byłaby pogłębiona wiedza psychologiczna, rozpatrująca rozwojowe przemiany wieku średniego w kontekście głębokich transformacji przestrzeni społeczno-ekonomicznej, kulturowej i technologicznej, w której przyszło żyć pokoleniu współczesnych 50-latków.

Bibliografia

- Appelt, K. (2005). Środkowy okres dorosłości. Jak rozpoznać potencjał dojrzałych dorosłych? W: A. I. Brzezińska (red.), *Psychologiczne portrety człowieka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Armstrong-Stassen, M. (2002). Designated redundant but escaping layoff: A special group of layoff survivors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 1-13.
- Baltes, P. B., Glück, J., & Kunzmann, U. (2004). Mądrość. Jej struktura i funkcja w kierowaniu pomysłnym rozwojem w okresie całego życia. W: J. Czapiński, (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 117-146). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bańka, A. (1992). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.
- Baruch, Y., & Hind P. (2000). "Survivor syndrome" – a management myth? *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 29-45.
- Boni, M. (2011). *Młodzi*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Borucki, Z. (1990). Samoakceptacja i kompetencje interpersonalne a spostrzeganie stresu roli zawodowej. W: A. Biela, (red.), *Stres w pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Campbell-Jamison, F., Worrall, L., & Cooper, C. (2001). Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(4), 35-58.
- Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Mayr U. & Nesselroade, J. R. (2000). Emotional Experience in Everyday Life Across the Adult Life Span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 644-655.

- Charness, N. (1981). Aging and skilled problem solving. *Journal of Experimental Psychology*, 110, 21-38.
- Chase, W. G., & Simon, H. A. (1973). Perception in chess. *Mental Health Digest*, 5, 20-27.
- Chudzicka-Czupała, A. (2004). *Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Cox, K. S., Wilt, J., Olson, B., & McAdams, D. P. (2010). Generativity, the Big Five, and Psychosocial Adaptation in Midlife Adults. *Journal of Personality*, 78(4), 1185-1208.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509.
- Erikson, E. H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Eurostat (2014). *Kwartalna informacja o rynku pracy*. Monitoring Rynku Pracy. GUS, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy. Dostępne na: stat.gov.pl/.../gfx/.../pw_kwartalna_inf_o_ryнку_pracy_2kw_2014.pdf. Pobrano: 1.10.2014.
- Freund, A. M., & Ritter, J. O. (2009). Midlife crisis: A debate. *Gerontology*, 55, 582-591.
- Gamian-Wilk, M., Borejko, K., Gwara, A., Paszko, J., & Stokłosa, K. (2008). Przyjmowanie nieadaptacyjnych strategii autoprezentacji jako rezultat zagrożonej tożsamości zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. W: B. Zimoń-Dubowik, M. Gamian-Wilk (red.), *Oblicza tożsamości: perspektywa interdyscyplinarna* (s. 185-201). Wrocław: Wydawnictwo Naukowe DSW.
- Gandolfi, F. (2005). How Do Organizations Implement Downsizing? *An Australian and New Zealand Study. Contemporary Management Research*, 1(1), 57-68.
- Gandolfi, F. (2008). Learning from the Past – Downsizing Lessons for Managers. *Journal of Management Research*, 8(1), 3-17.
- Gandolfi, F., & Hansson, M. (2011). Causes and Consequences of Downsizing: Towards an Integrative Framework. *Journal of Management and Organization*, 17(4), 498-521.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Kekes, J. (1983). Wisdom. *American Philosophical Quarterly*, 20, 277-286.
- Kinnie, N., Hutchinson, S., & Purcell, J. (1998). Downsizing: is it always lean and mean? *Personnel Review*, 27(4), 296-311.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Miller, D. (1981). The 'Sandwich' Generation: Adult Children of the Aging. *Social Work*, 26, 419-423.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy (2013). *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2012 roku*. Raport dostępny na: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2012/>. Pobrano: 25.03.2014.
- Mól, D. (2008). Osoby 50+ na rynku pracy. *Biuletyn*, 7, 1-14.
- Norman, H., John, L., & Glenn, P. (2006). Maintaining and enhancing older worker productivity. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 45-55.

- OBOP (2011). *Polacy na temat aktywności zawodowej seniorów – raport z badań*. Warszawa: Kancelaria Prezydenta RP.
- Olejnik, M. (2011). Średnia dorosłość. W: J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka* (s. 312-325). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Oleś, P. (2012). *Psychologia człowieka dorosłego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Oleś, P., & Batory (2008). *Tożsamość i jej przemiany a kultura*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Peterson, I., Herting, A., Hagberg, L., & Theorell, T. (2005). Are Trends in Work and Health Conditions Interrelated? A Study of Swedish Hospital Employees in the 1990s. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 10(2), 110-120.
- Pietrasiniński, Z. (1990). *Rozwój człowieka dorosłego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Wiedza Powszechna.
- Pietrasiniński, Z. (2001). *Mądrość, czyli świetne wyposażenie umysłu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Quinlan, J. R. (1993). *C4.5: Programs for machine learning*. San Mateo: California: Morgan Kaufman Publishers, Inc.
- Raport Ekspercki Manpower (2008). *Nowe Spojrzenie na Pracowników 50+*. Dostępne na: http://www.mature-project.eu/materials/50_plus_raport_ekspercki_pl.pdf. Pobrano: 1.10.2013.
- Raport BKL (2013). *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. Dostępne na: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL_broszura_2013.pdf?1371447997. Pobrano: 5.10.2014.
- Redman, T., & Keithley, D. (1998). Downsizing goes east? Employment re-structuring in post-socialist Poland. *International Journal of Human Resource Management*, 9(2), 274-295.
- Retowski, S. (2012). *Bezrobocie i odpowiedzialność*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Rzechowska, E. (red.), (2010a). *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?* Lublin: Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu. Dostępne na: <http://www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/book.pdf>.
- Rzechowska, E. (red.), (2010b). *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektyw rozwojowa i perspektyw pracowników służb społecznych (raport z badań)*. Lublin: Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu. Dostępne na: <http://www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/raport.pdf>.
- Rzechowska, E. (red.), (2011a). *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Rekomendacje i narzędzia diagnostyczne*. Lublin: Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu. Dostępne na: <http://www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/rekomendacje.pdf>.
- Rzechowska, E. (2011b). Podejście procesualne: warianty badań nad procesami w mikro- i makroskali. *Roczniki Psychologiczne*, 14, 127-157. Dostępne na: http://www.kul.pl/files/1024/Roczniki_Psychologiczne/2011/1/RocznikiPsychologiczne_14_2011_s127-157.pdf.
- Rzechowska, E. (2014). *O naturze badań nad transformacjami procesów: zmieniający się człowiek w zmieniającym się świecie*. XXXV Zjazd Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Bydgoszcz, 18-21 września 2014 (referat).

- Rzechowska, E. (2015, w druku). Postrzeganie i sposoby wspierania osób 50+ przez pracowników służb społecznych. Podejście procesualne. W: B. J. Ertelt, & J. Górna (red.), *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*.
- Rzechowska, E., & Dacka, M. (2014). Kształtowanie się zadowolenia z życia w relacjach rodzinnych i zawodowych u osób w wieku średnim zagrożonych utratą pracy. W: I. Janicka, & M. Znajmiecka-Sikora, (red.), *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról* (s. 367-388). Wydawnictwo: Uniwersytet Łódzki.
- Rzechowska, E., & Dacka, M. (2015, w druku). Pomiędzy rodziną a pracą: poczucie sensu życia w wieku średnim w sytuacji zagrożenia stabilności zawodowej. W: B. J. Ertelt, & J. Górna (red.), *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*.
- Sennett, R. (2006). *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: Wydawnictwo Literackie MUZA SA.
- Shweder, R. (1998). *Welcome to Middle Age! (And Other Cultural Fictions)*. University of Chicago Press.
- Strenger, C., & Ruttenberg, A. (2008). The Existential Necessity of Midlife Change. *Harvard Business Review*, 2, 1-8.
- Sweet, S. (2007). The Older Worker, Job Insecurity, and the New Economy. *Generations*, 31, 45-49.
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P. & Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24.