

WSTĘP

Człowiek właściwie ustawiony w procesie życia gospodarczego jest świadom swych praw ludzkich i obowiązków społecznych, ciążących nie tylko na jego własności materialnej, ale też i na jego zdolnościach i talentach, na jego pozycji społecznej, bo to wszystko ma służyć nie tylko jemu, ale całej rodzinie ludzkiej.¹

Kardynał Stefan Wyszyński

Zmiany ekonomiczne i gospodarcze oraz ciągły rozwój technologiczny kształtują w dużej mierze strukturę zatrudnienia jak i bezrobocie w obrębie rynku pracy. Rozwój nowych dziedzin i technologii znacznie ułatwia pracę oraz generuje zapotrzebowanie na konkretnych specjalistów. Paralelnie, gwałtowny rozwój i informatyzacja przemysłu przyczynia się do coraz częstszej deprecjacji człowieka na rzecz maszyny. Redefinicja pojęcia kariery zawodowej, której nie można spostrzegać już przez pryzmat pracy w tej samej organizacji i dla jednego pracodawcy na przestrzeni całego życia (life-time career), uwidacznia nowe trendy panujące na rynku pracy, jak zatrudnienie czasowe, krótkoterminowe lub w niepełnym wymiarze godzin (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). Realne staje się przez to zagrożenie utratą pracy, co z kolei warunkuje często negatywne zjawiska w miejscu zatrudnienia, jak agresywna rywalizacja, dewaluacja wartości i zasad moralnych. Niekorzystna atmosfera w pracy jest szczególnie odczuwana przez nowych pracowników (organizational newcomers). W fazie wejścia (entry phase) do nowej organizacji pracownik musi bowiem stosun-

¹ Przedmowa J.Em. Ks. Stefana Kardynała Wyszyńskiego Prymasa Polski do Encykliki Papieża Jana xxiii Mater et Magistra (1965).

kowo szybko nabyć orientacji w istniejących wobec niego oczekiwaniach, dotyczących jego funkcjonowania w danym miejscu pracy. Procesowi adaptacji do nowego otoczenia zawodowego towarzyszą najczęściej poczucie zagubienia, niepewności czy braku bezpieczeństwa. Na dopasowanie człowieka do organizacji oddziałuje z jednej strony organizacja, proponując różne techniki socjalizacyjne, z drugiej strony nowy pracownik sam proaktywnie szuka potrzebnych informacji (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, i Tucker, 2007). Teoria socjalizacji organizacyjnej (Van Maanen i Schein, 1979) podkreśla, że celem nowo zatrudnionych jest redukcja niepewności odczuwanej w fazie wejścia do nowego środowiska tak, by stało się bardziej przewidywalne (Berger, 1979). Takie spojrzenie koresponduje z procesem adaptacji do nowego miejsca pracy. Niepewność niwelowana może być właśnie poprzez m.in. informacje otrzymywane z różnych źródeł, w szczególności dzięki społecznym interakcjom z przełożonymi i współpracownikami (Saks i Ashforth, 1997). Poprzez różne techniki i kanały pracownik zaopatrywany jest w informacje potrzebne do dobrego wykonywania własnej pracy (klaryfikacja roli) oraz dotyczące możliwości dobrego funkcjonowania w obliczu realnych wymagań roli zawodowej, jak również dotyczące relacji społecznych w miejscu pracy (Miller i Jablin, 1991). Konsekwencją niesprzyjających okoliczności integracji zawodowej może stać się z kolei wykluczenie zawodowe.

Takie zjawiska jak: bezrobocie, zwolnienia grupowe i indywidualne, walka z nadwyżką zatrudnienia, niemożność zdobycia stałej pracy, nasilają rywalizację, lęk przed zwolnieniem z pracy, rodzą też poczucie stałego zagrożenia. Osoby zmuszone do zmiany miejsca pracy napotykać często na trudności w znalezieniu nowego miejsca zatrudnienia. Niejednokrotnie okres braku pracy u poszczególnych jednostek znacznie się wydłuża tak, że klasyfikowane są one jako długotrwale bezrobotne. W takich okolicznościach zagadnienie skutecznego radzenia sobie z brakiem pracy staje się niezwykle istotne. W tradycyjnym ujęciu, radzenie sobie z trudnościami analizowane jest najczęściej w aspekcie reaktywności, zakładającej koncentrowanie się na już zaistniałych stresujących wydarzeniach. Jednostka zorientowana jest na kompensację zaistniałej w przeszłości straty lub krzywdy. Pomimo, że podczas radzenia sobie z brakiem pracy taki rodzaj radzenia sobie wydaje się być adekwatny, to rozpatrując proces szukania nowego miejsca zatrudnienia obliguje jednostkę do wyjścia

poza ramy reaktywności. Pojawia się zatem pytanie, jaki rodzaj aktywności zaradczej będzie najbardziej skuteczny w procesie szukania ponownego zatrudnienia (reemployment). W niniejszej monografii analizie empirycznej poddana została zaproponowana odpowiedź: proaktywne radzenie sobie. W odniesieniu do teorii proaktywnego radzenia sobie (Schwarzer i Taubert, 2002), proces zaradczy skupia się przede wszystkim na zwiększaniu zasobów, pomocnych przy osiągnięciu ambitnych i rozwojowych celów. Przede wszystkim proaktywna jednostka spostrzega trudności jako wyzwanie i, pomimo świadomości ryzyka czy potencjalnego zagrożenia, nie ocenia ich jako straty czy krzywdy (Greenglass i Fiksenbaum, 2009a). Proaktywne radzenie sobie rozpatrywane jest przede wszystkim w relacji do zdrowia i ogólnego dobrostanu. Przeprowadzone badania własne analizują teorię proaktywnego radzenia sobie w odniesieniu do specyficznego kontekstu, mianowicie radzenia sobie w sytuacji braku pracy. Badania koncentrują się w szczególności na zrozumieniu podejmowanych przez osoby bezrobotne działań skierowanych na poszukiwanie pracy.

Większa skuteczność działań zorientowanych na znalezienie pracy prowadzi do ponownego zatrudnienia. Jednak miarą sukcesu ponownego zatrudnienia nie powinno być jedynie podpisanie umowy o pracę ale także dłuższe utrzymanie przyjętej posady. Dlatego też proces adaptacji nowych pracowników do miejsca pracy staje się tu niezwykle ważny. Ponieważ obecnie ścieżki kariery charakteryzują się znacznie mniejszą liniowością i związkiem z jednym miejscem pracy, niż można to było zauważyć w niedalekiej jeszcze przeszłości (Hall, 2004), pracownicy coraz częściej stają przed koniecznością zmiany zatrudnienia, średnio nawet co dwa lata (Bauer i Erdogan, 2011), co z kolei oznacza nieustanne podejmowanie procesu adaptacji do nowego środowiska. Dlatego właśnie efektywna adaptacja do nowego miejsca pracy staje się aktualnie bardzo ważnym zagadnieniem, a umiejętne zarządzanie wejściem nowych pracowników do organizacji wydaje się głównym zadaniem w obrębie zarządzania zasobami ludzkimi. Istniejący w przeszłości pogląd dotyczący nowych pracowników charakteryzował ich jako jednostki uległe, biernie dostosowujące się do otoczenia oraz poddające się nurtowi organizacyjnemu (Van Maanen, 1976). Koncepcja kariery proteuszowej (Hall, 2004; Turska, 2014) podkreśla jednak, że sami pracownicy charakteryzują się coraz większą odpowiedzialnością za własny rozwój zawodowy, przez co wzrasta znaczenie indywidualnej proaktywności (Griffin,

Neal i Parker, 2007). W przeciwieństwie do starszych koncepcji, pracownicy spostrzegani są obecnie jako aktywni uczestnicy zaangażowani we własny proces adaptacyjny (Chan i Schmitt, 2000; De Vos, De Clippeleer, i Dewilde, 2009). Proaktywna adaptacja określana jest z kolei jako odgrywanie aktywnej roli nowo zatrudnionych pracowników m.in. poprzez przejawianie inicjatywy w uczeniu się. Proaktywność wydaje się tu elementem bardziej istotnym nawet od wsparcia otrzymywanego przez osoby przyjęte do pracy w nowej organizacji, jak m.in. informacja zwrotna czy rady udzielane przez przełożonych (Savickas, 1997). Dlatego właśnie powstaje pytanie czy i w jaki sposób można wzmacniać proaktywność nowych pracowników. W niniejszej monografii przedstawione zostały badania własne, w których analizie poddana została jedna z możliwych odpowiedzi: poprzez zwiększanie proaktywnego radzenia sobie. Badania przeprowadzone w grupie nowo zatrudnionych pracowników obejmowały opracowaną interwencję w celu wzmacniania radzenia sobie w sposób proaktywny.

Podjęte badania empiryczne mają dwa zasadnicze cele: pierwszym celem jest ustalenie roli proaktywnego radzenia sobie w podejmowaniu działań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia oraz w procesie adaptacji do nowego miejsca pracy po ponownym zatrudnieniu (wyniki adaptacji: dobrostan, klaryfikacja roli, intencja zmiany pracy), drugim celem jest odpowiedź na pytanie czy proaktywne radzenie sobie można nabyć poprzez trening. Pierwszy cel realizowano na drodze dwóch niezależnych pomiarów przeprowadzonych: 1) w grupie osób bezrobotnych i 2) nowo zatrudnionych pracowników. Drugi cel badawczy realizowany był na drodze pomiaru w próbie obejmującej nowych pracowników. Ważnym aspektem prowadzonej analizy było dodatkowe zestawienie badanych pracowników ze względu na posiadany przez nich status sprzed wejścia do nowej organizacji (bezrobotni vs zatrudnieni w innym miejscu pracy). Ze względu na skutki przebywania w przestrzeni bezrobocia, przyjęto założenie dotyczące różnicy występującej w proaktywnym radzeniu sobie w rozważanych grupach. Główna uwaga skupia się tu na osobach ponownie zatrudnionych (reemployed), co stanowi niejako kontynuację procesu szukania pracy analizowanego na podstawie przeprowadzonych poprzecznych badań w grupie osób bezrobotnych.

Prezentowana praca składa się z dwóch zasadniczych części, teoretycznej oraz metodologiczno-empirycznej. Część teoretyczna przedstawia wybrane zagadnienia związane z problematyką proaktywnego

radzenia sobie w trakcie szukania pracy oraz ponownego zatrudnienia, które stanowią określone ramy teoretyczne dla podjętych badań własnych. Obejmuje ona trzy rozdziały. Pierwszy rozdział skupiony jest wokół problematyki ponownego zatrudnienia. Zawiera kolejno wprowadzenie w przestrzeń bezrobocia, które w dalszym ciągu stanowi poważny psychologiczny jak i społeczny problem, a także etap wejścia do nowego miejsca zatrudnienia. Nakreślony został tu obraz osoby bezrobotnej, podejmującej działania ukierunkowane na znalezienie zatrudnienia, zaznaczone zostały także określone czynniki psychospołeczne jakie towarzyszą jej w sytuacji ponownego zatrudnienia. Przyjęta perspektywa pozwala na głębsze uchwycenie nie tylko sukcesu związanego z podjęciem pracy ale także z utrzymaniem jej przez dłuższy czas, poprzez zwrócenie uwagi zarówno na proces szukania pracy jak i proces adaptacji do nowego miejsca pracy. Nacisk położony został tu na proaktywne radzenie sobie zarówno w procesie szukania pracy jak i adaptacji do nowego otoczenia zawodowego.

Zgodnie z powyższym, rozdział drugi zawiera charakterystykę proaktywności i proaktywnego radzenia sobie w oparciu o teorię proaktywnego radzenia sobie (Schwarzer, 2000; Taubert, 1999). Zobrazowane zostało tu dwutorowe podejście do proaktywności, rozważanej jako cecha dyspozycyjna jednostki lub jako czynnik kontekstualny, podatny na zmianę. Zaakcentowano następnie istotę ujęcia proaktywności w ramy kontekstualne, co daje możliwość oddziaływania na nią. Rozważając proaktywne radzenie sobie jako rodzaj strategii zaradczej można zatem spodziewać się, że poprzez konkretne działania, np. trening można doprowadzić do nabycia większej wprawy w podejmowaniu proaktywnych działań zaradczych.

Głównym przedmiotem zainteresowania w niniejszej monografii są sposoby radzenia sobie z brakiem pracy, tj. zachowania ukierunkowane na poszukiwanie zatrudnienia (Job Search Behavior – JSB; Kanfer, Wanberg i Kantrowitz, 2001), jak również z adaptacją do nowego miejsca pracy, dlatego kolejny, trzeci rozdział poświęcony został proaktywnemu radzeniu sobie, zarówno w okresie bezrobocia jak i ponownego zatrudnienia. Omówione zostały tu predyktory ponownego zatrudnienia, mianowicie zachowanie skierowane na poszukiwanie pracy oraz oczekiwania wobec przyszłej pracy, w odniesieniu do teorii spełnionych-niespełnionych oczekiwań (met-unmet expectations; Irving i Montes, 2009; Porter i Steer, 1973; Wanous, Poland, Premack, i Davis, 1992). Część teoretyczną kończy charakterystyka

możliwych wyników procesu adaptacyjnego w nowym miejscu pracy, jak satysfakcja z pracy i klaryfikacja roli.

Druga część pracy zawiera prezentację wyników przeprowadzonych badań własnych. Struktura części empirycznej opiera się na dwóch odrębnych badaniach ujętych w dwa kolejne rozdziały. Pierwszy z nich osadzony jest w obszarze bezrobocia i skupia się na działaniach związanych z szukaniem pracy. Drugi rozdział z kolei stanowi analizę procesu adaptacji do nowego miejsca pracy w sytuacji ponownego zatrudnienia. Główny nacisk położony jest tu na wyniki adaptacji do pracy. Przedstawiono tu cele badawcze, postawione pytania i przyjęte hipotezy w zgodzie z przedstawionym modelem badawczym, opis badanych prób oraz zastosowanych narzędzi pomiaru. Badania wśród osób bezrobotnych miały charakter przekrojowy, z kolei badania dotyczące ponownego zatrudnienia miały charakter podłużny z jednoczesnym zastosowaniem interwencji. Zaprezentowana została tu autorska interwencja, mająca na celu podnoszenie poziomu proaktywnego radzenia sobie przez nowo przybyłych pracowników. W obu podjętych badaniach, opisane zostały efekty proaktywnego radzenia sobie, mianowicie intensywność podejmowanych działań skierowanych na znalezienie pracy oraz wyniki adaptacji do nowego miejsca pracy, obejmujące odczuwany dobrostan, klaryfikację roli oraz intencję zmiany pracy.

Przedstawione wyniki prowadzą do wniosków zarówno teoretycznych, jak i posiadających praktyczne implikacje. Po pierwsze, podjęte badania testują teorię proaktywnego radzenia sobie w odniesieniu do radzenia sobie z bezrobociem i ponownym zatrudnieniem. Na tym polu wyniki wskazują na istotną rolę proaktywnego radzenia sobie osób bezrobotnych w trakcie szukania zatrudnienia oraz adaptacji do nowego miejsca pracy. Po drugie, rezultaty przeprowadzonych badań pokazują dane związki wieloaspektowo. Po trzecie, podjęte badania wykraczają poza zasadnicze rozumienie proaktywności jako względnie stałej cechy osobowej. Zaproponowany tu trening, mający na celu zwiększenie proaktywnego radzenia sobie poprzez gromadzenie dostępnych zasobów oraz wzmacnianie posiadanej kontroli, wskazuje na możliwość podnoszenia poziomu proaktywności w procesie zaradczym. Wyniki badań wskazują na potrzebą zwrócenia uwagi na metody szkoleń skierowanych do nowych pracowników, tak by były efektywne w trenowaniu proaktywnego radzenia sobie. Dlatego też uzyskane wyniki stanowią ważny punkt wyjściowy dla dodatkowych

programów interwencyjnych, naświetlając przy tym kwestie wymagające uwzględnienia przy tworzeniu tego rodzaju interwencji.

PODZIĘKOWANIA

Przeprowadzone badania wśród osób nowo zatrudnionych finansowane były ze środków Narodowego Centrum Nauki (NCN) przyznanych na podstawie decyzji nr DEC-2013/10/M/HS6/00550, w ramach projektu: „Proaktywne radzenie sobie z adaptacją do nowego miejsca pracy w sytuacji ponownego zatrudnienia”, kierownik grantu: Katarzyna Ślebarska.

Dodatkowo, badania zarówno wśród osób bezrobotnych, jak i nowo zatrudnionych były częściowo finansowane przez Niemiecką Centralę Wymiany Akademickiej (DAAD) w ramach stypendium na pobyt badawczy przyznanego autorce w 2011 i 2015r.

CZĘŚĆ I

SZUKANIE ZATRUDNIENIA I ADAPTACJA DO NOWEGO MIEJSCA PRACY

1. BEZROBOCIE – ISTOTNY PROBLEM SPOŁECZNY

W dobie globalizacji, która niesie ze sobą wiele korzyści takich jak wolny rynek, swobodny przepływ idei i kapitału, dostęp do informacji, dochodzi do wielu zjawisk negatywnych, jak obniżenie standardów kultury, swoista erozja norm, agresywna rywalizacja, masowa produkcja i zagrożenie bezrobociem. Gwałtowny rozwój przemysłu i technologii przyczynia się do coraz częstszego zastępowania ludzi przez maszyny. Człowiek przestaje być tak cenny dla organizacji jak do tej pory, na znaczeniu zyskuje natomiast komputer, który stanowi ważny środek nawiązywania kontaktu i zdobywania potrzebnych informacji. Bezrobocie, powszechność krótkoterminowych umów o pracę czy praca na własny rachunek stają się źródłem istotnych problemów społecznych. Na obraz rynku pracy rzutuje coraz bardziej powszechne „odchudzanie” organizacji, czyli zmniejszanie ilości osób stałej załogi (Handy, 1984), jak również ich „odmładzanie”, a więc zastępowanie starszych wiekiem pracowników przez tzw. młodą siłę roboczą. Zakłady pracy nie zapewniają już jak kiedyś kariery na całe życie (Handy, 1996), co więcej, regularny pracownik staje przed widmem zmiany pracy średnio co dwa lata (Bauer i in., 2007). Dla jednostki oznacza to ciągłe zagrożenie utratą pracy oraz cykliczne wchodzenie w proces poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia i wiążące się z nim realne widmo wydłużającego się okresu poszukiwania kolejnej pracy. Bezrobocie od lat stanowi jeden z poważniejszych problemów społecznych i ekonomicznych na całym świecie. Już sama przyjęta ustawowo definicja ukazuje jego rangę. Bezrobotni określani są tu jako osoby niezatrudnione i niewykonujące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nieuczące się w szkole, zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (Ustawa o promocji zatrudnienia, 2004). Oznacza to, że ludzie zdolni do pracy

pozostają wyłączeni z życia zawodowego, co w konsekwencji dotyka nie tylko konkretne jednostki, poprzez wpływ na ich kondycję psychosomatyczną, ale rodzi także konsekwencje dla globalnej gospodarki rynkowej.

Pomimo, że w ciągu ostatnich lat liczba osób pozostających bez pracy gwałtownie maleje (od około 20 procent w 2003 roku do około 9 procent w 2016 roku; GUS, 2016), proces ten ma swoje źródła nie tylko w rozwoju gospodarczym kraju, ale obejmuje także masowe ruchy społeczne związane z emigracją zarobkową, nasiloną znacznie po akcesie naszego kraju do Unii Europejskiej. Pomimo, że emigracja ze względów ekonomicznych nie była obcym zjawiskiem, członkostwo w Zjednoczonej Europie znacznie ułatwiło dostęp do rynków pracy innych państw, co z kolei przyczyniło się zarówno do krótko-, jak i długookresowego odpływu siły roboczej z naszego kraju (Ślebarska, 2009). Z jednej strony uwidacznia się tu nowy, pozytywny aspekt zjawiska, dotyczący zwłaszcza ludzi młodych, wskazujące na możliwość samodzielnego wyboru i aktywnego kształtowania swojej tożsamości oraz brania odpowiedzialności za rozwój własnej kariery zawodowej (Bańka, 2010). Z drugiej strony, może wiązać się z ujemnymi konsekwencjami społecznymi i ekonomicznymi w przyszłości. Efekt eksportowania bezrobocia widoczny stał się zwłaszcza w regionach najbardziej dotkniętych problemem braku miejsc pracy, wpływając na spadek liczby osób pozostających bez zatrudnienia (Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, 2007). Poprawiającemu się obrazowi rynku pracy zagraża jednak m.in. coraz bardziej realna wizja potencjalnego powrotu emigrantów zarobkowych (np. związana z głośnym ostatnio tzw. Brexitem), czy napływ imigrantów z innych państw, co pozostawia problem bezrobocia wciąż otwartym. Zwłaszcza, że pryzmat struktury bezrobocia wskazuje tu dodatkowo znaczne zróżnicowanie. Co prawda średnia stopa bezrobocia w kraju plasuje się na względnie niskim poziomie, to jednak podział terytorialny kraju pokazuje znaczne różnice w ilości osób pozostających bez zatrudnienia w poszczególnych województwach (m.in. Podkarpacie: 13,7%, Warmia i Mazury: 17%; Departament Rynku Pracy, 2016). Nierównomierny obraz bezrobocia zależy tu od licznych czynników, jak tempo i możliwość rozwoju poszczególnych regionów, czy dostęp do infrastruktury gospodarczej i społecznej. Brak zrównoważonego rozwoju powoduje niejednokrotnie konieczność wewnętrznych migracji zarobkowych.

1.1. Od bezrobocia do zatrudnienia

Ważnym elementem podejmowanej przez osoby bezrobotne aktywności zaradczej jest ocena aktualnej sytuacji życiowej, własnych możliwości oraz potencjalnych efektów działania. Jednostki mogą dokonać takiej oceny posługując się określonymi kryteriami jak: (1) przychód – bogactwo i praca; (2) środowisko życia, dom; (3) zdrowie; (4) edukacja, wykształcenie; (5) porządek społeczny; (6) przynależność społeczna oraz (7) rekreacja i wolny czas (Derbis i Bańka, 1998).

2.1.1. *Proaktywna osobowość a osobista inicjatywa*

Zmiany ekonomiczne i gospodarcze oraz ciągły rozwój technologiczny kształtują w dużej mierze strukturę zatrudnienia jak i bezrobocia w obrębie rynku pracy. Rozwój nowych dziedzin i technologii znacznie ułatwia pracę oraz generuje zapotrzebowanie na konkretnych specjalistów. Paralelnie, gwałtowny rozwój i informatyzacja przemysłu przyczynia się do coraz częstszej deprecjacji człowieka na rzecz maszyny. Redefinicja pojęcia kariery zawodowej, której nie można spostrzegać już przez pryzmat pracy w tej samej organizacji i dla jednego pracodawcy na przestrzeni całego życia (life-time career), uwidacznia nowe trendy panujące na rynku pracy, jak zatrudnienie czasowe, krótkoterminowe lub w niepełnym wymiarze godzin (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). Realne staje się przez to zagrożenie utratą pracy, co z kolei warunkuje często negatywne zjawiska w miejscu zatrudnienia, jak agresywna rywalizacja, dewaluacja wartości i zasad moralnych. Niekorzystna atmosfera w pracy jest szczególnie odczuwana przez nowych pracowników (organizational newcomers).