https://doi.org/10.18778/7525-698-7.03

1.2.
Perspektywa indywidualna

Wprowadzenie

Siły działające na rzecz opisywanych w poprzednich rozdziałach zmian organizacyjnych nie pozostają bez wpływu na funkcjonowanie jednostki. W tym wypadku jednak konsekwencje nie są aż tak oczywiste i widoczne. W sferze psychologicznej i społecznej, z natury rzeczy, mamy do czynienia z ewolucją, której efekty dostrzegać będą przyszłe pokolenia. To opisywanie rzeczywistości *post factum* jest bardzo interesujące, pozwala bowiem dojrzeć powiązania i zależności tam, gdzie ich pierwotnie nawet nie podejrzewano. Obowiązkiem i przywilejem naukowca jest jednak próba uchwycenia zmian w trakcie ich trwania, koncentracja na takim wybranym fragmencie rzeczywistości, który pozwala nie tylko na „świata opisanie", ale również dostrzeganie trendów i przewidywanie ich konsekwencji.

W przypadku tak skomplikowanej istoty, jaką jest człowiek, charakterystyka jego funkcjonowania w zmieniającym się świecie wydaje się być problemem postawionym szeroko, uniemożliwiając, zdaje się, prowadzenie spójnych dywagacji. Dlatego też, z uwagi na przedmiot niniejszego opracowania, uzasadnione wydaje się rozpoczęcie dywagacji od diagnozy najważniejszych determinant zmian w funkcjonowaniu jednostki, wskazaniu, jak czynniki te modyfikują współczesny obraz kariery zawodowej oraz jakie są tego konsekwencje psychologiczne.

Determinanty zmian funkcjonowania zawodowego

Świat, w którym funkcjonuje współczesny człowiek, jest ten sam, ale nie taki sam. Warunki i czynniki kształtujące jego zachowanie ulegają zmianom, które czasami są może nawet nieuchwytne dla jednostki, jednak ich konsekwencje wcześniej czy później znajdą swoje odzwierciedlenie w jej zachowaniu. Za najbardziej istotne determinanty tych przeobrażeń uznać należy globalizację oraz rozwój technologii informacyjnych.

Zagadnienia te są ostatnio szeroko omawiane w literaturze przedmiotu. W zależności od pola, na którym prowadzone są rozważania, podkreślany jest ich wymiar ekonomiczny, gospodarczy, społeczny czy indywidualny. Z uwagi na charakter niniejszego opracowania celowe wydaje się jednak pominięcie ustaleń definicyjnych i różnic w tym

zakresie na rzecz analizy konsekwencji, jakie globalizacja i rozwój technologii może mieć dla jednostki, w szczególności zaś dla jej funkcjonowania w zakresie pracy.

Zdaniem A. Bańki istota procesu globalizacji zawiera się w czterech charakterystykach, istotnych z punktu widzenia kształtowania się norm i wartości:

- specyficznym ścieśnieniu czasu i przestrzeni, przejawiającym się w „odterytorialnieniu" zjawisk i procesów,
- istnieniu specyficznej, transnarodowej przestrzeni społeczno-kulturowej, funkcjonującej poza obszarem określonym granicami państwa,
- jednoczesnym występowaniu procesów globalizacyjnych na poziomie państw oraz środowiska międzynarodowego,
- kształtowaniu przez procesy globalizacji nowych jakościowo zjawisk psychologicznych, takich jak „tożsamość tymczasowa" czy zagrożenie kontynuacji tożsamości (Bańka 2007, s. 53).

Istota i znaczenie tego procesu pozostaje w silnej zależności z drugim z wymienionych na wstępie zjawisk: ze zmianami technologii teleinformacyjnej. Intensywny rozwój w tym obszarze przypada na ostatnie kilkadziesiąt lat. Rozpowszechnienie komputerów osobistych, powstanie Internetu, poczty elektronicznej i Word Wide Web w rewolucyjny sposób zmieniły zasady przepływu informacji i dostępu do niej. Świat dla człowieka nie tylko stał się mniejszy, ale również szybszy. Rozwój technologii umożliwia globalizację, globalizacja wymusza rozwój technologii. Zjawiska te współwystępują, tworząc nowe warunki funkcjonowania człowieka, wymuszając zmiany niemal w każdej domenie jego życia. Warto zatem rozważyć, jak modyfikują jego stosunek do pracy.

Normy i wartości zawodowe w nowym paradygmacie kariery

Rozważania na temat funkcjonowania człowieka w zmieniającym się świecie rozpocząć należy od przemian w sferze norm i wartości. Człowiek jest istotą społeczną. Otoczenie nieustannie wywiera na niego wpływ, powodując zmianę zachowania, opinii, postaw lub uczuć wskutek tego, co robią, myślą lub czują inni ludzie. Wpływ ten może mieć charakter informacyjny, gdy jednostka traktuje innych jako źródło informacji na temat tego, jak należy się zachować, lub normatywny – gdy naśladuje zachowania innych osób, po to by się nie wyróżniać, upodobnić się do nich (Aronson 2009, s. 235). Są to procesy, których mechanizmy od lat badają psychologowie społeczni. Należy jednak postawić pytanie

nieco odmiennej natury: jakie normy, wartości i postawy jednostka uzna za ważne i niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania, według jakiego kryterium dokona tego wyboru oraz jaką grupę przyjmie za punkt odniesienia w dzisiejszych czasach?

W okresie względnej stagnacji kulturowej i ograniczonej ruchliwości społecznej normy będące dla jednostki wyznacznikiem zachowania miały charakter stały i przewidywalny. Wyznaczało je społeczeństwo, kultura, rodzina, w jakiej się wychowała. Zmiany miały charakter ewolucji, a nie rewolucji. Kolejne pokolenia wypracowywały dziedzictwo, które pielęgnowano i hołubiono. Obecnie jednak, w dobie rewolucji informatycznej, dostrzec można dwie wyraźne tendencje wskazujące kierunek zmian w tym zakresie:

- przekształcanie samych norm i ich kulturowej symboliki,
- zmianę nastawienia człowieka do wartości w ich wymiarze normatywnym i informacyjnym[2].

Świat od wieków stanowi wielką przestrzeń interakcji między ludźmi. Początkowo ich siłą napędową była wymiana handlowa, wojny i migracje religijne, dziś, w XXI w. nową siłę napędową stanowią nowoczesne rozwiązania, technologie i globalizacja. Wystarczy elementarna orientacja w rzeczywistości nowoczesnego świata, by zauważyć, że tworzy on interaktywny system w całkowicie nowym znaczeniu tego słowa (Appadurai 2005, s. 43). Czynniki kształtujące życie człowieka niemal w każdym wymiarze przestały mieć charakter lokalny, przewidywalny, znany, stając się czynnikami globalnymi. Jednocześnie człowiek jako jednostka i obywatel świata zyskał wpływ na niespotykaną dotychczas liczbę zdarzeń. Za pomocą telefonu czy Internetu uczestniczy w życiu społeczności oddalonych o tysiące kilometrów. Tworzy, neguje i redefiniuje normy, które potem funkcjonując niezależnie od niego, dookreślają na nowo jego życie.

W tej sytuacji głównym problemem dzisiejszych globalnych interakcji jest napięcie między kulturową homogenizacją a kulturową heterogenizacją. Nowe formy kulturowe przystosowują się do „tubylczych" zwyczajów. Zachodzą złożone procesy interpretacji, translacji, mutacji i adaptacji treści globalnych do warunków lokalnych.

[2] W niniejszym opracowaniu normy, zgodnie z koncepcją G. A. Fine'a, jako coś ponad statystyczną regularność zachowania. Z zachowaniem związane jest oczekiwanie, że pewne szczególne zachowanie jest słuszne lub właściwe; zachowanie, które nie tylko występuje, ale powinno występować. Tak rozumiane normy mają cechy reguł, które są powiązane z powszechnie pojmowanymi wartościami. Zachowania normatywne nie tyle po prostu zachodzą, co są nauczane, stanowiąc część procesu socjalizacji (por. Fine 1999, s. 66–67).

Na jednostkę wpływ wywiera dziś nie tylko najbliższe otoczenie, ale również jednostki i grupy funkcjonujące w innych społeczeństwach. Nie trzeba już odbywać podróży w sensie fizycznym, gdy możliwe jest mentalne eksplorowanie świata za pomocą Internetu. Jest to doskonała okazja do poszerzania horyzontów intelektualnych, identyfikacji z normami dotychczas nieosiągalnymi. Jednak świat, który w ten sposób oddziałuje na jednostkę, jest często bardzo odmienny od tego, jaki jednostka zna i rozumie. Poradzenie sobie z tym dysonansem możliwe jest w trzech wariantach: indygenizacji (ulokalnienia), kreolizacji (mieszania) i hybrydyzacji norm i wartości społecznych[3]. Są to procesy, których jednostka najczęściej nie rozumie, gdyż dzieją się poza jej świadomością i racjonalnym działaniem. Można jednak o nich wnioskować w skali makro, analizując i opisując trendy przemian społecznych.

Zdaniem R. Ingleharta istnieją dwa wymiary przemian w zakresie norm i wartości[4] zależnych od rozwoju gospodarczego, modernizacji i ponowoczesności (Por. Tabela 1). Są to przejścia od wartości tradycyjnych (religijnych) do świecko-racjonalnych oraz od materialistycznych do postmaterialistycznych (za: Jasińska-Kania 2008, s. 17).

Koncepcja ta nawiązuje bardzo wyraźnie do teorii hierarchii potrzeb A. Maslowa, według której rozwój ukierunkowany jest najpierw na zaspokajanie potrzeb podstawowych (fizjologicznych i bezpieczeństwa), poprzez potrzeby społecznej przynależności oraz interakcji (afiliacji, akceptacji i szacunku), następnie na potrzeby sukcesu i osiągnięć, a w końcu na samourzeczywistnienie i samoekspresję. Można przewidywać, że w krajach bogatszych, o wyższych wskaźnikach rozwoju gospodarczego i poziomu edukacji oraz liberalizmu i swobód politycznych będzie występowała wyższa akceptacja wartości świecko-racjonalnych oraz indywidualistycznych

[3] Udział jednostki w tworzeniu znaczenia symboli i ich redefinicji wyjaśnia perspektywa interakcjonizmu symbolicznego w rozumieniu H. Blummera, według którego istnieją trzy przesłanki interakcji symbolicznej: „istoty ludzkie działają w kierunku danych rzeczy, opierając się na znaczeniach, jakie te rzeczy mają dla nich (…). Znaczenie takich rzeczy jest wyprowadzane, czy też powstaje, z interakcji społecznej, w jaką człowiek wchodzi ze swoimi towarzyszami. Znaczenia te są modyfikowane przez proces interpretacyjny, jakim posługuje się dana osoba w swym postępowaniu z rzeczami, z którymi się spotyka" (por. Fine 1999, s. 71).

[4] W tej części opracowania wartości rozumiane są jako pojęcia lub przekonania o pożądanych stanach docelowych lub zachowaniach, które wykraczają poza specyficzne sytuacje, kierują wyborami i oceną zachowań i zdarzeń oraz są uporządkowane według względnej ważności (por. Wojciszke 2009, s. 178).

i postmaterialistycznych. Zależność tę potwierdzają również wyniki badań (por. Inglehart, Basanez, Diez-Medrano, Halman, Lijukx 2004, za: Jasińska-Kania 2008, s. 20). Teoria ta ma jednak również swoje konsekwencje pokoleniowe – pokolenie młodsze będzie się coraz częściej skłaniać ku wartościom niematerialnym, gdyż wychowane w społeczeństwie dobrobytu wartości materialne uważa za oczywiste, podczas gdy pokolenie starsze, doświadczone „historycznie" dalej waloryzować będzie wartości materialne.

Tabela 1. Wymiary przemian wartości

Od	Tradycyjnych wzorów rodziny, wartości wychowawczych, instytucji, autorytetów (zwłaszcza religijnych), identyfikacji z narodem, dumy narodowej	Do	Świecko-racjonalnych wartości podkreślających indywidualne osiągnięcia, skuteczność i niezależność, szeroką partycypację w życiu politycznym oraz racjonalno--prawne legitymizowanie instytucji
Od	Orientacji na wartości materialistyczne, związane z potrzebami przetrwania oraz bezpieczeństwa fizycznego i ekonomicznego	Do	Wartości postmaterialistyczne, wyrażające potrzebę samorealizacji i samoekspresji, zainteresowanie komfortem i jakością życia, a także wewnętrznymi, duchowymi aspektami życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Jasińska-Kania, Wartości i normy moralne a procesy przemian w Polsce i w Europie, w: J. Mariański, J. Smyczek (red.), Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Wydawnictwo WAM, Kraków 2008, s. 17−19.

Zdaniem J. Mariańskiego i L. Smyczka zmiany w wartościach i normach moralnych dokonują się na skali od wartości powinności (obowiązku) do wartości samorozwojowych (samorealizacyjnych), często o charakterze indywidualistycznym. Aprobata wartości samorozwojowych (niezależność, nieskrępowanie, spontaniczność, kreatywność), a nawet hedonistycznych wiąże się zdaniem tych autorów z próbą odchodzenia od tradycyjnych systemów etycznych, wraz z dążeniem do emancypacji, autonomizacji jednostki oraz krytyką wszelkich autorytetów (por. Mariański, Smyczek 2008, s. 7).

Obydwie przedstawione koncepcje, choć nieco różnią się od siebie, prowadzą nieodmiennie do konstatacji zgodnej z drugą z wymienionych na wstępie tendencji: zmiany nastawienia człowieka do wartości w ich wymiarze normatywnym i informacyjnym. Dotychczasowa wykładnia związana z teoriami poznawczo-rozwojowymi zakładała, że w wyniku doświadczeń socjalizacyjnych i rozwoju struktur

poznawczych w życiu człowieka następuje przechodzenie od fazy heteromonii (przyjmowanie norm moralnych jako danych „z góry", obiektywnych i niezmiennych), poprzez respektowanie konwencjonalnych norm relacji interpersonalnych oraz przepisów prawa, do fazy autonomii moralnej (samodzielnego wyboru przez jednostki reguł i zasad postępowania, podlegających społecznym negocjacjom (Piaget i Kohlberg za: Jasińska-Kania 2008, s. 18). Samodzielne dokonywanie wyborów w zakresie norm i wartości stanowi w tym przypadku przejaw najwyższego stopnia dojrzałości w rozwoju społecznym. Autonomia moralna polega na partnerskich negocjacjach. Obecnie jednak należy uznać, że taki porządek rzeczy powoli się dezaktualizuje, a samodzielność – zamiast przywilejem, stała się obowiązkiem.

We współczesnym świecie jednostka staje przed kulturowym nakazem permanentnego dokonywania wyborów. Transformacja w zakresie wartości (m.in. ich postępująca sekularyzacja) sprawia, iż wizja życia i stosunku do wyzwań ze strony otoczenia nie musi być już konfrontowana z wartościami intersubiektywnymi. Osłabienie ich oddziaływania powoduje, że człowiek sam określa priorytety i sam dokonuje ich wyboru spośród wielu możliwości (*homo optionis*). W działaniach tych przysługuje mu absolutna swoboda, określana jedynie indywidualizmem i w pewnym stopniu wyborami dokonanymi wcześniej (Mariański 2001, s. 82). Ową dowolność celnie opisują słowa P. Grossa, iż „człowiek postrzega rzeczy w ich wielkości, pozwala im oddziaływać na siebie (…), decydując się mniej lub bardziej eklektycznie na to, co mu najbardziej odpowiada, częstuje się *à la carte*" (za: Mariański 2001, s. 83). Takie samodzielne konstruowanie własnej przestrzeni wartości i aspiracji jest bardzo kuszące, szczególnie w świecie, gdzie źródła inspiracji są praktycznie nieograniczone.

Częściowa negacja i odrzucenie tradycyjnie określonych form życia sprawia, że człowiek staje się twórcą, konstruktorem, scenarzystą i aktorem w wymiarach własnej biografii. Formułuje ją zgodnie z własną wizją świata, której coraz częściej towarzyszy koncentracja na „tu i teraz", a przyszłość traktowana jest jako „rozszerzona teraźniejszość" (por. Mariański 2001, s. 89). Indywidualizacja wartości i wyniesienie własnych potrzeb i aspiracji do rangi *sacrum* sprawia, że zmiana stosunku do życia w ogóle przekłada się również na zmianę postawy wobec jego zróżnicowanych wymiarów.

W aspekcie pracy zawodowej istotnej metamorfozie ulega struktura oczekiwań. Jednostki świadome własnej odrębności i możliwości stwarzanych przez otoczenie spodziewają się od pracy czegoś więcej niż tylko zaspokojenia podstawowych potrzeb. Nie jest to

jednak postawa roszczeniowa, wymagająca natychmiastowego zaspokojenia, lecz nowy rodzaj relacji, w którym jednostka występuje nie jako pracownik, ale jako klient organizacji, oczekujący spełnienia własnych celów.

Tabela 2. Ewaluacja dominujących wartości współczesnych pracowników

ETAP	ROZPOCZĘCIE PRACY	WIEK	DOMINUJĄCE WARTOŚCI PRACY
Protestancka etyka pracy	Od połowy lat 40. do połowy lat 50.	60–75	Pracowitość, konserwatyzm, lojalność wobec organizacji
Egzystencjalizm	Od lat 60. do połowy lat 70.	45−60	Zainteresowanie jakością życia, nonkonformizm, dążenie do samodzielności, lojalność wobec własnych wartości
Pragmatyzm	Od połowy lat 70. do połowy lat 80.	35–45	Chęć sukcesu i osiągnięć, ambicja, pracowitość, lojalność wobec kariery
Generacja X	Od połowy lat 80. do lat 90.	Poniżej 35	Elastyczność, dążenie do satysfakcji zawodowej i odpowiedniej ilości czasu wolnego lojalność wobec relacji z innymi
Pokolenie Y	Od roku 2000	18-28	Pragmatyzm, filozofia sukcesu, samodzielne tworzenie norm i wartości

Źródło: S. P. Robbins, Zasady zachowania w organizacji, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 31. Charakterystyka pokolenia Y: opracowanie własne.

W dobie kryzysu światowego i przemian społeczno-gospodarczych, którym w dalszym ciągu ulegamy, opis uwzględniający rosnące wymagania jednostki wydaje się odrealniony. Jednak zmiana, której dotyczy ta refleksja, ma szerszy kontekst odnoszący się do zmiany samego etosu pracy, rozumianego jako charakterystyczny dla danej jednostki, grupy lub całego społeczeństwa zespół wartości i norm odnoszący się do wartości fundamentalnej, jaką jest praca (por. Jacher, Swadźba 2008, s. 362).

Zaprezentowany w tabeli 2 model ewaluacji wartości pracy wskazuje, iż współczesny pracownik waloryzując swoje potrzeby, realizuje się zawodowo w wymiarze określonym przez cele i wartości jednostkowe. Tradycyjny etos pracy związany z epoką industrialną

powstał w związku z przejściem od gospodarki rolnej do przemysłowej. Tworzą go takie elementy, jak: powołanie, obowiązkowość, dyscyplina, punktualność, porządek i posłuszeństwo. Jednak wraz z przejściem do gospodarki opartej na wiedzy zaczął się kształtować nowy etos, określany w literaturze przedmiotu jako komunikatywny. Konstytuują go wartości hedonistyczno-konsumpcyjne oraz indywidualistyczne. Praca traktowana jest jako wartość, ale jednostka najchętniej realizowałaby w niej swoje pasje (Jacher, Swadźba 2008, s. 362). Dominującą potrzebą jest więc samostanowienie i swoboda wyboru drogi osiągania sukcesu zawodowego. Należy zatem postawić pytanie, jak w takiej rzeczywistości wygląda stosunek jednostki do uczestnictwa w organizacji? Jak godzi chęć realizacji celów własnych i zadanych?

Zdaniem psychologów koncentrując się na osiągnięciu celu własnego lub celu innych osób, jednostka powoduje powstanie zależności między nimi, prowadzącej do jednej z trzech form zachowań społecznych:

- ORIENTACJI INDYWIDUALISTYCZNEJ, która jest niejako naturalna, pierwotna, jednostce chodzi wyłącznie o dobro jej samej, a interesy innych pozostają bez znaczenia,
- ORIENTACJI KOOPERACYJNEJ, uwzględniającej w różnym stopniu dobro innych, cele „uczestników" są ze sobą pozytywnie sprzężone, zatem realizacja jednego z nich przyczynia się do powodzenia całości,
- ORIENTACJI RYWALIZACYJNEJ, polegającej na dążeniu do dbania o własne interesy w relacji do innych, co powoduje, iż cele są sprzężone negatywnie (por. Reykowski 1986, s. 135−137).

Oczywiście z punktu widzenia uczestnictwa jednostki w organizacji najbardziej pożądane są postawy kooperacyjne. Pozytywne sprzężenie celów własnych i celów organizacyjnych pozwala bowiem na zaangażowanie i wzrost poczucia integracji, zmieniając typ uczestnictwa kalkulatywnego na uczestnictwo moralne. Zdaniem Cz. Sikorskiego nie ma jednak problemu wyboru między interesem własnym a interesem grupy, ponieważ te dwa rodzaje interesów są ze sobą zbieżne: im bardziej jednostka koncentruje się na wspomaganiu grupy, tym bardziej sama na tym korzysta. Problemem jest natomiast wybór grupy, która będzie najlepiej sprzyjać zamierzeniom jednostki (Sikorski 1998, s. 149). Obecnie jednak jednostka może dokonywać owych wyborów tak często, jak tylko uzna za stosowne.

Zmiany w sferze wartości zawodowych wywołują zatem zmiany w samym paradygmacie kariery zawodowej. Model pracy w jednej organizacji przez całe życie dla nowego pokolenia staje się obecnie nie tylko nieaktualny, ale również niepożądany. Ciekawe zestawienie typów kariera zawodowych zawiera propozycja M. J. Drivena, w której wyraźnie widać przejścia od tradycji do nowoczesności (por. tab. 3).

Tabela 3. Charakterystyka wzorów kariery wg M. J. Drivena

Elementy opisu	Typ kariery			
	Linearna	Ekspercka	Spiralna	Tranzycyjna
Kierunek ruchu	w górę	niewielki ruch	boczny	boczny
Czas na jednym polu kariery	zmienne	całe życie	7−10 lat	3−5 lat
Kluczowe motywy	- władza - osiągnięcia	- bycie ekspertem -bezpieczeństwo	- rozwój osobisty - kreatywność	-różnorodność - niezależność
Niezbędne kompetencje	- przywództwo - konkurencyjność - optymalizowanie kosztów - zarządzanie logistyczne - orientacja na zysk	- jakość - zaangażowanie - niezawodność - kompetencje techniczne - orientacja na stabilność	- kreatywność - praca w zespole - różnorodność - umiejętności - koordynacja działań - rozwój osobisty	- szybkość działania - praca w sieci - adaptacja - szybkie uczenie się - praca projektowa
Wymagane warunki organizacyjne	- piramida stanowisk - wąski zakres kontroli	- struktura płaska - silne departamenty funkcjonalne	- struktura macierzowa - interdyscyplinarne zespoły	- struktura sieciowa - zespoły projektowe
Gratyfikacje	- awans - premie kierownicze - bonusy	- oferta szkoleniowa - bonusy, nagrody	- oferta szkoleniowa - swoboda tworzenia - zadania dodatkowe	- „szybkie pieniądze” - autonomia zadania

Źródło: K. R. Brusseau, M. J. Driver, K. Eneroth, R. Larsson, za: Bohdziewicz 2008, s. 130.

W koncepcji tej zarówno kariery liniowe, jak i eksperckie można zaliczyć do wzorów tradycyjnych, według których pracownicy od dawna organizowali swoje życie zawodowe. Karierę spiralną oraz tranzycyjną natomiast częściej można zaobserwować w realiach współczesnych organizacji (por. Bohdziewicz 2008, s. 131).

Tabela 4. Charakterystyki współczesnej kariery zawodowej

Autor koncepcji	Od	Do
D. E. Super	Kariery stabilne, konwencjonalne	Kariery niestabilne, wielowątkowe
L. Cadin	Kariery rozwijające się w strukturze jednej organizacji	Kariery nomadyczne, przebiegające w przestrzeni różnych organizacji i różnych form zatrudnienia
M. J. Driver	Kariery typu linearnego	Kariery spiralne, tranzycyjne
A. Iellatchitch, W. Mayhofer	Ustabilizowane kariery realizowane w ramach organizacji	Kariery o tranzycjach międzyorganizacyjnych, a nawet kariery przebiegające w przestrzeni pozaorganizacyjnej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bohdziewicz 2008, s. 188–189.

Nie są to oczywiście jedyne próby charakterystyki zmian w zakresie paradygmatu karier zawodowych, poszczególni autorzy − w zależności o tego, jaki wymiar przyjmą za punkt centralny swoich rozważań − podkreślają na przykład temporalne czy przestrzenne zmiany w charakterystyce aktywności zawodowej jednostki (por. tab. 3).

Psychologiczne konsekwencje zmiany funkcjonowania zawodowego

Przedstawione powyżej dywagacje miały charakter ogólny, stanowiąc poniekąd opis warunków, w jakich funkcjonuje zawodowo współczesny człowiek. Warto jednak na zakończenie tej części rozważań odwołać się do prac z zakresu psychologii pracy analizujących zmiany w tożsamości jednostki na skutek redefinicji pojęcia pracy i kariery.

Zdaniem A. Bańki najważniejszymi problemami, z którymi muszą się zmierzyć współcześni badacze, analizując funkcjonowanie zawodowe jednostki w zmieniającym się świecie, są:

- zmiany strukturalne rozwoju dojrzałej tożsamości i pojawienie się nowego okresu rozwojowego „wschodząca dorosłość”,
- problem bezdecyzyjności, rozpowszechniony w krajach zdominowanych globalizacją, niezdolność do zaplanowania

i rozpoczęcia kariery zawodowej w związku z załamaniem się stabilnego, z punktu widzenia biegu życia, systemu preferencji zawodowych jako całożyciowej orientacji celów personalnych,

- załamanie się tradycyjnego modelu identyfikacji przestrzennej, to znaczy przywiązania do miejsca jako katalizatora kariery oraz fizycznego i psychicznego bytowania człowieka w świecie (Bańka 2007, s. 76).

W tradycyjnych modelach karier zawodowych okres wczesnej dorosłości przypadający na lata między 20. a 30. rokiem życia traktowany był jako czas stabilizacji, ustalania pozycji zawodowej, zajmowania miejsca. Jednak od czasów, w których powstawały te koncepcje, diametralnej zmianie uległy warunki demograficzne i społeczne, stwarzając przestrzeń dla nowego okresu rozwojowego „wschodzącej dorosłości". Jest to okres między 18. a 30. rokiem życia, stanowiący całkowicie odrębną fazę rozwoju, inną od adolescencji i wczesnej dorosłości. Jednostka znajduje się tu z jednej strony, między wyjściem z zależności dzieciństwa, a z drugiej, wejściem w role życiowe trwałej odpowiedzialności. Wśród cech charakterystycznych badacze wymieniają: brak wykrystalizowanego poczucia tożsamości, wzmożone eksperymentowanie z rynkiem pracy i na rynku pracy, spiętrzenie zachowań ryzykownych przy jednoczesnym zapotrzebowaniu na wsparcie instytucjonalne i psychologiczne, bilansowanie własnego doświadczenia zawodowego w wymiarze ponadnarodowym (Arnett i Tanner, za: Bańka 2007, s. 57).

W okresie tym doświadczenia związane z pracą są zorientowane na przygotowanie do podjęcia dorosłych ról oraz prac i zajęć, które można wykonywać przez całe życie. Jednostka szacuje swoje szanse na znalezienie pracy w zawodzie najbardziej dla niej odpowiednim, satysfakcjonującym. Działania te związane są zarówno z próbowaniem sił na rynku pracy, jak i dopasowywaniem kapitału kariery do możliwości rynkowych. Wszelkie wartości, nie tylko te związane z pracą, są w okresie wczesnej dorosłości redefiniowane w sposób znacznie różny od tego, jakiego jednostka doświadczyła w trakcie socjalizacji. Jednostka chce i potrzebuje szerokiej płaszczyzny kontaktu z nawet najbardziej kontrowersyjnymi systemami, ponieważ większość młodych osób uważa, że osiągnięcie statusu dorosłego oznacza możliwość decydowania o własnych przekonaniach i wartościach. Jest to zatem okres eksploracji Ja przez pracę, karierę i przemieszczanie się, w którym jednostka poszukuje swojej indywidualności i odrębności kosztem więzi łączących ją z dotychczasowym światem społecznym i psychologicznym (por. Bańka 2007, s. 56−61).

Zdaniem M. Straś-Romanowskiej współczesny człowiek żyje pod presją konieczności bycia aktywnym, produktywnym, a zarazem atrakcyjnym zawodowo. Aktywność zewnętrzna sprzyja co prawda przystosowaniu do zmiennych wymagań i osiąganiu sukcesów, ale jednocześnie poprzez narzucone tempo ogranicza kontakt podmiotu z samym sobą, utrudnia dystansowanie się wobec zdarzeń, wymuszając koncentrację na teraźniejszości. Dominującą tendencją staje się więc hedonistycznie zaspokajanie pragnień dnia dzisiejszego, konsumpcjonizm nastawiony na natychmiastową gratyfikację, stojący w oczywistej opozycji do filozoficznych koncepcji rozwoju poprzez kształtowanie idei, osiągania dóbr wyższych (intelektualnych), nawet w dłuższej perspektywie czasu. Oczekiwania wobec jednostki mają charakter pragmatyczny, co powoduje, iż jej aktywność ukierunkowana jest głównie na zadania sprawnościowe, podnoszące kwalifikacje i umożliwiające realizację obecnych zadań. Wzmożona aktywność współczesnego człowieka wymuszona jest więc z jednej strony, rosnącymi i zmiennymi wymaganiami, konkurencyjnością na rynku pracy, koniecznością rywalizacji, z drugiej natomiast, żądzą posiadania i używania dóbr. W rezultacie brakuje zarówno motywacji, jak i czasu, by zastanowić się nad sensem własnego życia, celowością egzystencji, a refleksja nad sobą w perspektywie przyszłych działań stanowi niezbywalny warunek rozwoju (por. Straś-Romanowska 2006, s. 21).

Drugim skutkiem zmian w paradygmacie kariery zawodowej jest psychologiczne zjawisko bezdecyzyjności. Bezdecyzyjność kariery określana jest jako zbiór afektywnych, poznawczych i behawioralnych reakcji na trudności, jakie jednostka napotyka w manifestacji swojej tożsamości zawodowej. Tak rozumiana niezdolność do koordynacji celów życiowych związanych z karierą zawodową leżała w kręgu zainteresowań badaczy już od dawna. Jednak w obecnych czasach problem ten analizowany jest w nieco innym wymiarze (Bańka 2007, s. 61).

W klasycznej koncepcji kariery zawodowej D. Supera jednostka stopniowo realizuje zadania rozwojowe w ramach kolejnych stadiów cyklu życia. Wyróżnia się tu sześć podstawowych kryteriów dojrzałości do kariery: orientacja na wybór zawodu, zbieranie informacji i planowanie, spójność preferencji dotyczących kariery, krystalizacja cech, niezależność zawodowa i mądrość preferencji zawodowych. Tak rozumiane sekwencyjne dochodzenie struktury Ja do dojrzałości jest osiągane raz w życiu (Super 1972, za: Bańka 2007, s. 62).

W nowym ujęciu należy natomiast uwzględnić zmiany w paradygmacie kariery, na skutek których kategoria dojrzałości do kariery nie jest już procesem rozwojowym realizowanym raz w życiu,

lecz procesem realizowanym wielokrotnie, w miarę konieczności i dezaktualizacji wzorców obecnych. Dojrzałość do kariery jest w obecnych warunkach cyklicznie ponawianą krystalizacją tożsamości zawodowej jednostki. Wyraża ją elastyczność, otwartość oraz proaktywność (Bańka 2007, s. 62). Kilkakrotnie w ciągu swojego życia człowiek musi podejmować decyzje dotyczące realizacji funkcji zawodowej. Zbieranie, przetwarzanie i wykorzystywanie informacji w nowej rzeczywistości musi następować dwutorowo. Jednostka powinna analizować otoczenie, wychwytywać szanse i zagrożenia z niego płynące, a z drugiej strony – pozostawać w ciągłym kontakcie z własną tożsamością zawodową i sprawdzać, czy i kiedy będzie gotowa na kolejną zmianę.

Należy zatem zwrócić uwagę, że w takim ujęciu bezdecyzyjność może być rozpatrywana jako adaptacyjna i funkcjonalna reakcja jednostki, związana z odraczaniem decyzji dotyczących zmiany w zakresie pracy i kariery do czasu adekwatnego rozpoznania sytuacji i warunków. Jednak w obliczu tak szybko postępujących zmian pogłębia się rozdźwięk między czynnikami, na podstawie których jednostka buduje swoją społeczną i indywidualną tożsamość zawodową (mniej więcej stałą na przestrzeni życia), a czynnikami, na podstawie których buduje swoją tożsamość kariery (najczęściej tymczasową), to znaczy poczucie skuteczności w podejmowaniu decyzji życiowych, przywiązanie do zawodu, środowiska, określonej ścieżki kariery (Tolar, Withrow, Hall, Moradi za: Bańka 2007, s. 64).

Trzecią i ostatnią z omawianych konsekwencji zmian w paradygmacie kariery zawodowej jest konflikt między przywiązaniem do społeczności i miejsca, jako bezpiecznego systemu eksploracji Ja jednostki opartego na ciągłości z przeszłością, a otwartością na przemieszczenia przestrzenne.

Człowiek jest przywiązany do miejsca poprzez znajomość jego struktury i funkcji. Przywiązanie takie obejmuje nie tylko pełną wiedzę na temat norm, wartości czy zasad postępowania, ale zawiera również ich akceptację. Relokacje przestrzenne wywołują zmiany i zaburzenia w poczuciu przynależności społecznej oraz identyfikacji indywidualnej, której istotnym wymiarem jest poczucie kontynuacji Ja w relacji do miejsca, przy jednoczesnej istotnej zmianie podstawy funkcjonowania tożsamości. W wyniku globalizacji środowiska zamieszkania ludzie rezygnują w procesie podtrzymywania swojej tożsamości z tzw. kontynuacji referencyjnej – opartej głównie na wiedzy przeszłości miejsca, na rzecz tzw. kontynuacji zgodności – opartej na wiedzy o przyszłości i oczekiwaniach, których realizacja jest możliwa tylko

w przyszłości. Przedmiotem zainteresowania są w tym przypadku szanse i możliwości, jakie daje jednostce „nowe miejsce". W kontekście osobowościowym ważne jest, że jednostka nastawiona na migracje przestrzenne dokonuje samooceny Ja nie przez pryzmat miejsc i stałą z nimi identyfikację (wiedza na ich temat jest przecież niewielka), lecz stara się zmaksymalizować wiedzę na swój temat, by w ten sposób zdobyć panowanie nad miejscami i stworzyć poczucie tożsamości chwilowej, za każdym razem nowej. Jednak taka tymczasowość identyfikacji i wielość tożsamości powoduje stałe dążenie jednostki do podtrzymania swojej odrębności i integracji osobowości (Bańka 2007, s. 67–76).

Nowe pokolenie ludzi żyjących w ten sposób to nomadowie naszych czasów. Nie tylko ze względu na tryb życia i częstotliwość tranzycji, ale również, a może nawet przede wszystkim z uwagi na sposób budowania tożsamości. Należy jednak zwrócić uwagę, że zmiany, o których traktuje ten rozdział, są przede wszystkim zmianami pokoleniowymi, społecznymi, a nie ustrojowymi czy technologicznymi. Mają miejsce tu i teraz, jednak dotyczą tylko wybranej części pracowników. W gospodarce opartej na wiedzy mamy do czynienia w wieloma grupami aktywnych zawodowo jednostek, których wartości zawodowe są różne. Konstytuowały je odmienne warunki społeczne, gospodarcze, a nawet, co nie jest bez znaczenia, historyczne. Tworzy się nowy paradygmat kariery zawodowej, jednak jest to paradygmat, którego realizacja należy do pokolenia Y. Nieporozumieniem jest ogłaszanie ery nowej pracy. Pracownicy pokolenia 60+, 50+ czy nawet 40+ będą realizować się zawodowo na podstawie skryptów, które posiadają. Pomimo że na nich również oddziaływają poszczególne konteksty zmian, to ich wpływ na kształt kariery zawodowej uznać należy za stosunkowo niewielki. Chęć adaptacji do warunków niezgodnych z posiadanymi przez nich schematami poznawczymi może prowadzić do poczucia nieadekwatności. Część z nich może w nowych warunkach odczuwać dodatkowo frustrację związaną ze zmianą znaczenia elementów budujących ich przewagę w tradycyjnych relacjach, gdzie wiek i doświadczenie pozwalały na osiągnięcie określonego statusu społecznego i zawodowego niejako „z urzędu". Część z nich może jednak z powodzeniem dostosować się do zmian, rozwinąć w sobie kompetencje niezbędne do osiągania i przeżywania sukcesu w organizacjach przyszłości.

Dużym wyzwaniem jest natomiast zrozumienie tych rozbieżności i umiejętne kierowanie zespołem z poszanowaniem różnic wieku, wartości i funkcjonowania jednostek. Tej właśnie wrażliwości wydaje się

brakować organizacjom, które przyjmują jeden model zarządzania zasobami ludzkimi i starają się dopasować do niego wszystkich pracowników.

Bibliografia

1. Appadurai A., *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*, Kraków 2009.
2. Aronson E., *człowiek istota społeczna,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
3. Bańka A., *Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej*, w: M. Górnik-Durose, B. Kożusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007.
4. Bohdziewicz P., *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
5. Fine G. A., *Tworzenie ram dla norm. Kultura oczekiwań i wyjaśnień*, w: E. Hałas (red.), *Teoria socjologiczna Floriana Znanieckiego a wyzwania XXI wieku*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1999.
6. Jacher W., Swadźba U., *Od tradycyjnego do komunikatywnego etosu pracy? Specyfika etosu pracy w Polsce*,
7. Jasińska-Kania A., *Wartości i normy moralne a procesy przemian w Polsce i w Europie*, w: J. Mariański, J. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Wydawnictwo WAM, Kraków 2008.
8. Reykowski J., *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*, PWN, Warszawa 1986.
9. Sikorski Cz., *Ewolucja koncepcji przywództwa*, w: *Menedżer u progu XXI wieku*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 1998.
10. Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

Spis tabel

Tabela 1. Wymiary przemian wartości
Tabela 2. Ewaluacja dominujących wartości współczesnych pracowników
Tabela 3. Charakterystyka wzorów kariery wg M. J. Drivena
Tabela 4. Charakterystyki współczesnej kariery zawodowej