

Anna Lubrańska

Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej

PSYCHOLOGIA



Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

[Kup książkę](#)

Anna Lubrańska

Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej

PSYCHOLOGIA

 WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Łódź 2018

[Kup książkę](#)

Anna Lubrańska – Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii
Zakład Psychologii Pracy i Organizacji, 91-433 Łódź, ul. Smugowa 10/12

RECENZENT

Dorota Merecz-Kot

REDAKTOR INICJUJĄCY

Urszula Dzieciatkowska

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/Rawpixel

© Copyright by Anna Lubrańska, Łódź 2018

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2018

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.08445.17.0.M

Ark. wyd. 18,3; ark. druk. 15,875

ISBN 978-83-8142-112-6

e-ISBN 978-83-8142-113-3

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

Kup ksi k

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Dorosłość i jej różne przejawy	11
1.1. Wczesna dorosłość.....	12
1.2. Średnia dorosłość.....	18
1.3. Późna dorosłość	23
Podsumowanie	28
Rozdział 2. Zarządzanie różnorodnością – kaprys czy wymóg współczesności?	29
2.1. Zarządzanie różnorodnością – charakterystyka zjawiska	29
2.2. Zarządzanie różnorodnością – następstwa	33
2.3. Rynek pracy wobec różnic pokoleniowych	36
2.3.1. Pokolenie NEET na rynku pracy	44
2.4. Zarządzanie wiekiem – przykład zarządzania różnorodnością pokoleniową w organizacji.....	45
Podsumowanie	52
Rozdział 3. O satysfakcji z życia i satysfakcji z pracy po raz kolejny	53
3.1. Satysfakcja z życia – istota uwarunkowań	55
3.1.1. Satysfakcja z życia – aspekt różnic pokoleniowych	58
3.2. Satysfakcja z pracy – co o niej wiemy?	60
3.2.1. Satysfakcja z pracy – aspekt jednostkowy	61
3.2.2. Satysfakcja z pracy – aspekt organizacyjny.....	63
3.2.3. Satysfakcja z pracy – aspekt różnic pokoleniowych	72
Podsumowanie	76
Rozdział 4. Przywiązanie do organizacji w świetle teorii i badań	77
4.1. Przywiązanie do organizacji wobec różnic pokoleniowych.....	85
Podsumowanie	86
Rozdział 5. Co jest ważne w życiu, czyli o roli wartości w życiu człowieka	87
5.1. Wartości a praca zawodowa.....	90
5.1.1. Wartości a praca zawodowa – rola czynnika wieku	93
Podsumowanie	95
Rozdział 6. Stres w pracy i konflikty ról – jako efekt relacji człowiek-praca.....	97
6.1. Stres w pracy jako przykład trudnych doświadczeń w pracy zawodowej	97
6.2. Stres w pracy – czy wiek ma znaczenie?	104
6.3. Konflikt praca-rodzina i konflikt rodzina-praca w aspekcie uwarunkowań i konsekwencji.....	107
Podsumowanie	115

Rozdział 7. Klimat organizacyjny – tłem dla doświadczeń indywidualnych i przebiegu zjawisk organizacyjnych	117
Rozdział 8. Metodologia badań własnych	125
8.1. Cel badania i hipotezy badawcze	125
8.2. Procedura badania	132
8.3. Techniki badań i wskaźniki zmiennych	132
8.3.1. Ankieta własna dotycząca różnych aspektów zarządzania wiekiem w organizacji – ocena własności psychometrycznych.....	138
8.4. Osoby badane	146
8.5. Sposób opracowania wyników	150
Rozdział 9. Wyniki badań	153
9.1. Dorosli młodzi, starsi i najstarsi – efekt różnic pokoleniowych w obszarze doświadczeń indywidualnych wśród reprezentantów odmiennych okresów dorosłości.....	153
9.1.1. Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy – efekt różnic pokoleniowych.....	154
9.1.2. Przywiązanie do organizacji – efekt różnic pokoleniowych.....	155
9.1.3. Wartości zawodowe – efekt różnic pokoleniowych	158
9.1.4. Konflikt praca-rodzina i konflikt rodzina-praca – efekt różnic pokoleniowych	161
9.1.5. Stres w pracy – efekt różnic pokoleniowych	163
Wnioski.....	170
9.2. Zarządzanie wiekiem w organizacji – w relacji do przynależności pokoleniowej, doświadczeń indywidualnych i zmiennych sytuacyjnych.....	172
9.2.1. Zarządzanie wiekiem w organizacji w ocenie reprezentantów trzech okresów dorosłości.....	172
Wnioski.....	176
9.2.2. Zarządzanie wiekiem w organizacji – związki z doświadczeniami indywidualnymi.....	177
Wnioski.....	181
9.2.3. Zarządzanie wiekiem w organizacji – w relacji z klimatem organizacyjnym	183
Wnioski.....	188
Rozdział 10. Dyskusja wyników i implikacje praktyczne.....	191
10.1. Doświadczenia indywidualne reprezentantów trzech pokoleń dorosłości	191
10.2. Zarządzanie wiekiem w perspektywie indywidualnej i organizacyjnej.....	200
Psychosocial Aspects of Life and Work in the Context of Intergenerational Differences and Organisational Policy (Summary).....	215
Bibliografia.....	217
Załączniki.....	249

Wstęp

Kilkanaście lat temu A. Bańka (2004, s. 10), analizując zjawisko karier zawodowych, zwracał uwagę, iż tendencja do planowania i realizowania karier zawodowych – nie tylko w granicach gospodarki narodowej poszczególnych państw, ale także w kontekście transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym – pociąga za sobą istotne zmiany w ruchliwości siły roboczej, w tranzycji (ruchliwości) zawodowej, w ścieżkach przejścia (tranzycji) z rynku edukacyjnego do rynku pracy, w psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki i definicji dorosłości, zacieraniu się do pewnego stopnia granic geograficznych, narodowych, kulturowych, czasu i przestrzeni. Wydaje się, iż obserwowana i doświadczana przez nas wszystkich rzeczywistość sugeruje możliwość uzupełnienia powyższego zestawienia o jeszcze jeden czynnik analiz współczesnych karier zawodowych – o czynnik pokoleniowy będący konsekwencją przeobrażeń demograficznych i silnego zróżnicowania generacyjnego różnych obszarów aktywności pracowniczej. Okoliczność ta w sposób znaczący skłania do pochylenia się nad zagadnieniem wieloaspektowo zaprezentowanym w niniejszym opracowaniu. Niniejsza monografia – jej rozwijane wątki teoretyczne i prezentowane wyniki badań własnych – wpisuje się w ogólną dyskusję poświęconą kwestiom demograficznym (w tym również procesowi starzenia się populacji pracowniczej) oraz poszukiwaniu rozwiązań tych istotnych społecznie zagadnień.

Przesłanki powstania monografii wynikają głównie z przeglądu literatury przedmiotu, jednak zawarte są również w naukowych i prywatnych refleksjach Autorki, obserwacjach współczesnego rynku pracy (którego zresztą sama jest aktywnym uczestnikiem). Istotną inspiracją była widoczna zmienność pokoleniowa, funkcjonowanie w zróżnicowanych pokoleniowo obszarach zawodowych, pośrednio i bezpośrednio doświadczanych konsekwencjach tej multigeneracyjności. Kierowana ciekawością badawczą Autorka podjęła empiryczny wysiłek zaprojektowania badań oraz ich stopniowej realizacji. Celem niniejszego opracowania było zobrazowanie indywidualnych doświadczeń w zakresie satysfakcji z życia, satysfakcji z pracy, afektywnego, trwałego i normatywnego przywiązania do organizacji, preferowanych wartości zawodowych, intensywności konfliktu praca-rodzina i konfliktu rodzina-praca oraz nasilenia stresu w pracy wśród reprezentantów trzech okresów dorosłości oraz wykazanie obecności (albo ich braku) różnic

pokoleniowych w zakresie analizowanych zmiennych. Drugie z założeń dotyczyło opisanie wzajemnych relacji zróżnicowanych aspektów polityki wiekowej w organizacji i doświadczeń uczestników badania w zakresie wymienionych kategorii podmiotowych. Odrębną kwestią pozostawało również uwzględnienie zmiennej klimatu organizacyjnego i jego roli wobec stosowanych rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem w organizacji.

Niniejsza monografia składa się z 10 rozdziałów. W rozdziale pierwszym szczegółowej charakterystyce poddano ważny etap w rozwoju człowieka – okres dorosłości. Wyraźnie zaakcentowano obecność różnic generacyjnych, omawiając odrębnie specyfikę wczesnej, średniej i późnej dorosłości. W treści kolejnego rozdziału, pozostając w klimacie odmienności pokoleniowej, omówiono kwestie zarządzania różnorodnością i zjawiska zarządzania wiekiem (*age management*). Jednocześnie, bardziej profilując podjęty temat, wykazano obecność różnych pokoleń na rynku pracy (przyjmując coraz bardziej popularną, a właściwie już obowiązującą nomenklaturę), czyli pokolenia tradycjonalistów (tzw. weteranów), *baby boomers*, generacji X, Y i C.

Rozdział trzeci poświęcono problematyce satysfakcji z życia i z pracy. Odwołując się do szeregu przesłanek empirycznych (z jednoczesnym włączeniem kwestii demograficznych), zwrócono uwagę na wielowymiarowość uwarunkowań tych znaczących zakresów doświadczeń podmiotowych. W dalszej kolejności obszar teoretycznych rozważań poszerzono o omówienie problematyki przywiązania do organizacji oraz roli wartości ważnych dla codziennego i zawodowego funkcjonowania jednostki, akcentując równoległe aspekty zróżnicowania pokoleniowego obserwowanego w tych dwóch sferach. Opracowując zjawisko konfliktu ról i stresu w pracy, podjęto również kwestie trudniejszych doświadczeń człowieka, wynikających z jego wzajemnych, złożonych relacji z płaszczyzną aktywności zawodowej, pełnionej roli pracownika i ponoszonych kosztów pracy. Odrębny fragment monografii poświęcono zjawisku klimatu organizacyjnego, który współcześnie stanowi ważne tło dla doświadczeń indywidualnych i przebiegu szeregu zjawisk organizacyjnych.

Wyszczególnione, ale również rozproszone, teoretyczne i badawcze wątki pracy zostały w spójny sposób połączone w empirycznym fragmencie monografii. Sformułowanie celu badań, hipotez badawczych jednoznacznie ukierunkowało sposób prezentacji wyników badań własnych. W części empirycznej, poprzez dobór odpowiednich instrumentów statystycznych, uwagę skoncentrowano na wykazaniu założonych relacji, dających następnie podstawę do ich interpretacji i możliwości wnioskowania. W rozdziale kończącym pracę wykonano odniesienie do ujawnionych zależności, podejmując jednocześnie polemikę z otrzymanymi rezultatami, konfrontując je z dotychczasowymi efektami badawczymi. Uzyskane rozwiązania pozwoliły również na sformułowanie sugestii mogących znaleźć zastosowanie w dalszych postępowaniach empirycznych, jak również implikacji praktycznych odnoszących się do współczesnej rzeczywistości organizacyjnej. Myśli te zawarto w ostatnim fragmencie opracowania, domykającym całość rozważań teoretycznych i analiz badawczych.

Realizacja projektu badawczego to długi, wieloletni proces. Był to czas, w którym doświadczyłam wielu dowodów przychylności ze strony otoczenia. Dlatego w tym miejscu Wszystkim – o których myślę – z całego serca dziękuję.

W sposób odrębny chciałam swoje podziękowania skierować w stronę osób związanych z Instytutem Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego – przedstawicielom Dyrekcji, moim Koleżankom, Kolegom oraz Studentom. Ich aktywna obecność i życzliwość towarzyszyła mi na różnych etapach pracy badawczej, przygotowywania niniejszej monografii.

Jednak szczególne słowa wdzięczności należą się moim Najbliższym, którym ogromnie dziękuję za Ich wsparcie, cierpliwość i nieprzebrane pokłady wyrozumiałości. Ich zaangażowanie stanowi dla mnie zawsze bezcenną pomoc we wszystkich podejmowanych wysiłkach, nie tylko naukowych.

Rozdział 1. Dorosłość i jej różne przejawy

Dorosłość jest określana jako faza życia, w którą człowiek wkracza po gwałtownych zmianach rozwojowych, prowadzących do dojrzałości biologicznej i społecznej, wyrażająca się w zdolności do prokreacji oraz do odpowiedzialnego podejmowania nowych ról społecznych związanych z zakładaniem rodziny, rodzicielstwem, rozpoczęciem i rozwijaniem aktywności zawodowej, w autonomicznym kierowaniu własnym życiem (Gurba, 2000, s. 203).

Proces wkraczania w dorosłość (*transition to adulthood*) opisywany jest z perspektywy realizowanych ról społecznych, charakterystycznych dla człowieka dorosłego, obecności tzw. obiektywnych i subiektywnych wskaźników dorosłości (Brzezińska, Czub, Hejmanowski, Rękosiewicz, Kaczan, Piotrowski, 2012). Wśród wskaźników obiektywnych, akcentujących zmiany na poziomie społeczno-demograficznym, wymienia się: zakończenie edukacji, uniezależnienie się od rodziny pochodzenia poprzez zmianę miejsca zamieszkania, prowadzenie własnego gospodarstwa domowego, zbudowanie trwałego związku partnerskiego (*long-term relationship*), posiadanie dzieci, podjęcie aktywności zawodowej i satysfakcjonującą integrację z rynkiem pracy. Wskaźniki zaliczane do drugiej kategorii, subiektywne, zawierają się w poczuciu dorosłości, czyli przekonaniu o byciu/niebyciu dorosłym (podejście kategoryjne) lub byciu mniej lub bardziej dorosłym (podejście ciągłe) oraz dojrzałości psychicznej (psychospołecznej) odnoszącej się do prezentowania kompetencji cechujących osoby dorosłe (samodzielności w podejmowaniu decyzji, niezależności, autonomii, zdolności do budowania trwałych związków partnerskich) (Brzezińska, Czub, Hejmanowski, Rękosiewicz, Kaczan, Piotrowski, 2012, s. 27–28).

Z uwagi na silne indywidualne zróżnicowanie zmian periodyzacja okresu dorosłości nie jest zadaniem łatwym (Gurba, 2000, s. 203). Trudno jest wskazać ostre granice stadiów rozwojowych; są one płynne z uwagi na plastyczność i wielokierunkowość rozwoju ludzi dorosłych (Harwas-Napierała, Trempała, 2000, s. 15). Autorzy różnią się w swoich stanowiskach, w określaniu przedziałów wiekowych poszczególnych etapów dorosłości. D. J. Levinson (1986, s. 5–6) wczesną dorosłość umiejscowił w latach 17–45 (z uwzględnieniem okresu przejściowego 17–22 rok życia, *Early Adult Transition*), wiek średni w przybliżeniu 40–65 lat (z okresem przejściowym pomiędzy 40–45 rokiem życia, *Midlife Transition*), późną dorosłość od 60 roku życia (*Late Adult Transition*, 60–65 lat). A. Brzezińska, K. Applet

i B. Ziółkowska (2008, s. 264–266) również sugerują stosowanie elastycznych przedziałów wiekowych: 18–20 rok życia do 30–35 lat to wczesna dorosłość, 30–35 lat do 60–65 lat – środkowa dorosłość i powyżej 60–65 roku życia – późna dorosłość. E. Erikson przyjmuje, że wczesna dorosłość przypada na okres 18–25 lat, średnia dorosłość na 25–50 rok życia, późna dorosłość na 50–75 lat, a starość powyżej 75 lat (Dubas, 2008, s. 20). W koncepcji J. Birrena (1961, za: Worach-Kardas, 2015b, s. 54), wczesna dojrzałość to czas pomiędzy 17 a 25 rokiem życia, dojrzałość 25–50 lat, późna dojrzałość 50–75 lat, starość – powyżej 75 lat.

Z kolei B. Harwas-Napierała i J. Trempała (2000, s. 15) proponują następujący podział: okres wczesnej dorosłości od 20–23 do 35–40 lat, średnia dorosłość (wiek średni) od 35–40 do 55–60 lat i okres późnej dorosłości – wiek starzenia się od 55–60 lat i więcej.

Ważnym głosem w kwestii periodyzacji rozwoju człowieka jest stanowisko P. Olesia (2012, s. 16), który zauważa, że można „wchodzić” w dorosłość w wieku 18, 25 czy nawet 35 lat i z niej „wychodzić”, mając lat 40, 55, 85 i więcej. Zdaniem autora o granicach poszczególnych okresów życia decyduje bowiem – obok wieku chronologicznego, którego nie można pominąć – przede wszystkim rodzaj interakcji, jaki zachodzi pomiędzy osobą a środowiskiem (styl życia, rodzaj realizowanych zadań, biologiczna kondycja organizmu). Zatem wobec tej swoistej nieostrości granic poszczególnych faz dorosłości uwagę kieruje się na inne „porządkujące” kryteria. Są to zadania rozwojowe, zmiany w strukturze życia związane z wydarzeniami typowymi dla różnych faz dorosłości oraz kryzysy życiowe, które pojawiają się w życiu jednostki w różnych okresach życia (Gurba, 2000, s. 203). Uwzględnienie tych przesłanek pozwala na budowanie rozwojowych charakterystyk kolejnych etapów życia człowieka.

1.1. Wczesna dorosłość

B. Ziółkowska (2015, s. 423), określając granice wczesnej dorosłości, akcentuje przede wszystkim fakt podjęcia zobowiązań (składanych głównie w sferze aktywności rodzinnej i zawodowej) oraz trwanie w ich realizacji niezależnie od fizycznych, społecznych czy psychologicznych przeszkód. W tym okresie dorosłości zarysowują się wyraźne trendy rozwojowe (Birch, 2012, s. 230). Są nimi: stabilizacja tożsamości „ego” (bardziej widoczne zaangażowanie jednostki w pełnienie ról społecznych, np. pracownika, partnera) sprzyjająca określaniu w sposób spójny i trwały własnej tożsamości; nawiązywanie głębszych związków interpersonalnych; pogłębienie dziedzin aktywności; humanizacja wartości (wczesna dorosłość to zwiększone uwrażliwienie na kwestie i problemy etyczne, moralne); wzrost znaczenia troski o innych.

Ten istotnie określony obszar działalności i zaangażowania jednostki wyznacza wobec niej konkretne zadania rozwojowe. Według koncepcji R. J. Havighursta w fazie wczesnej dorosłości sprowadzają się one do wyboru życiowego partnera (partnerki), małżonka (małżonki); uczenie się wspólnego życia z nimi;

założenie rodziny; wychowywanie dzieci; prowadzenie domu; rozpoczęcie pracy zawodowej; przyjmowanie obywatelskiej odpowiedzialności; znalezienie pokrewnej grupy społecznej (Becelewska, 2006, s. 221; Przetacznik-Gierowska, 1996b, s. 69).

J. Wojciechowska (2004) zwraca uwagę na zagrożenia, jakie mogą zaistnieć w życiu młodych ludzi będących na etapie wczesnej dorosłości. Wymienia brak zaangażowania w role strukturujące dorosłe życie; brak niezależności od innych (finansowej, emocjonalnej); nadmierne wydłużanie okresu wczesnej dorosłości jako fazy przejściowej w oczekiwaniu na stabilizację, nadmierne silne relacje z rodzicami i trudności ze skierowaniem uczuć wobec innej osoby; brak wsparcia społecznego (również mentora) podtrzymującego w procesie realizacji nowych ról; otoczenie (np. rodzice, instytucje państwowe i społeczne, inni bliscy) wyřęczające młodego człowieka w koniecznych zobowiązaniach; brak wypracowania własnego sposobu realizacji ról, dążenie do sztywnego i niedostosowanego do możliwości i kontekstu realizowania roli pracownika i partnera (Wojciechowska, 2004, s. 53).

Współcześni młodzi dorośli, z uwagi na formułowany wobec nich zakres wymagań związanych z koniecznością przyjęcia na siebie i realizowania „dorosłych” zobowiązań, debiutowania w ważnych życiowo rolach (małżonka, rodzica, pracownika), stanowią często podmiot współcześnie realizowanych badań.

W sposób wieloaspektowy problematykę wkraczania w dorosłość wobec zjawiska punktualności zmian rozwojowych podjęli A. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski i M. Rękosiewicz (2011a). Populacja badana obejmowała osoby w wieku 21–39 lat. Wyróżniono etap wkraczania w dorosłość – 21–28 lat i etap wczesnej dorosłości – 29–39 lat. Stosując „Kwestionariusz Poczucia Punktualności Zdarzeń Życiowych” (Brzezińska, Kaczan, 2010, 2011), zaobserwowano, iż globalny wskaźnik realizacji zadań rozwojowych i globalny wskaźnik poczucia punktualności był wyższy w starszej grupie wiekowej (z wiekiem wzrastała liczba realizowanych zadań i poczucie punktualności). W toku analiz (rejestrując odsetek odpowiedzi typu „ta sprawa dotąd się nie pojawiła”) badacze wyodrębnili zadania rozwojowe, które w ogóle nie zostały zrealizowane. W znaczącym procencie były to: bycie rodzicem, opieka i wychowanie dziecka, zakup mieszkania, działalność publiczna, działalność na rzecz innych. Tendencja nierealizowania zadań rozwojowych była zdecydowanie silniejsza wśród osób reprezentujących okres wkraczania w dorosłość (rozkład odpowiedzi wynosił ponad 70–80%). Wykazano, iż poczucie punktualności istotnie wiązało się z obiektywnymi wskaźnikami realizacji zadań rozwojowych: wykształceniem (badanych zarówno wkraczających w dorosłość, jak i w pełni młodych dorosłych, legitymujących się wykształceniem pomaturalnym i wyższym charakteryzowały wyższe wskaźniki realizacji zadań rozwojowych i poczucia ich punktualności; osoby z najniższym wykształceniem wykazywały silniejsze przekonanie, iż wypełniają zadania rozwojowe z opóźnieniem), aktywnością zawodową (wyższe wskaźniki uzyskały osoby pracujące), miejscem zamieszkania (osoby mieszkające samotnie prezentowały wyższy wskaźnik realizacji zadań rozwojowych i wyższy wskaźnik poczucia ich punktualności, zwłaszcza w okresie wczesnej dorosłości) (Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rękosiewicz, 2011a, s. 84–96).

Empirycznie wykazano (Szymańska, 2015), iż dla satysfakcji ze związku małżeńskiego we wczesnej dorosłości istotne okazały się zależności z płcią psychologiczną. W badaniach 144 par małżeńskich zaobserwowano istotne relacje pomiędzy kobiecością a odczuwaną satysfakcją ze związku małżeńskiego. W grupie kobiet pozytywna relacja wystąpiła dla dwóch podskal „Kwestionariusza dobrane-go małżeństwa” (Plopa, 2005) – samorealizacji i podobieństwa, a wśród mężczyzn dla skali podobieństwo. W badaniu nie stwierdzono istotnej statystycznie zależności pomiędzy męskością a satysfakcją z relacji u żadnego z współmałżonków. Kolejne analizy pokazały, iż czynnik płci psychologicznej decydował o satysfakcji z małżeństwa – kobiety androgyniczne były bardziej usatysfakcjonowane własną samorealizacją w związku niż kobiety krzyżowo określone, a androgyniczni mężczyźni byli bardziej zadowoleni z podobieństwa do partnerki niż mężczyźni określani seksualnie. Udowodniono jednocześnie, że zbieżność poziomu kobiecości u badanych współmałżonków warunkowała doświadczanie satysfakcji ze związku (pary podobne do siebie pod względem kobiecości cechowała wyższa satysfakcja z małżeństwa). Podobnej zależności nie wykazano wobec zgodności w zakresie poziomu męskości u badanych współmałżonków (Szymańska, 2015, s. 67–72).

S. Waclawik (2012), w badaniach o charakterze eksploracyjnym, podjęła próbę oceny motywów podjęcia decyzji o nieposiadaniu dzieci wśród przedstawicieli wczesnej dorosłości ($M = 24$ lata). Najczęściej wskazywanymi przez respondentów motywami były: brak predyspozycji osobowościowych, przeszkoda w realizacji osobistych ambicji i celów życiowych oraz brak emocjonalnej potrzeby posiadania dziecka. Znaczny odsetek badanych osób, dokonując samooceny, uznaje, że z różnych przyczyn (m.in. egoizm, brak cierpliwości, brak wytrwałości, niedojrzałość, niestabilność emocjonalna, niska odpowiedzialność) nie mogłoby być dobrymi rodzicami (Waclawik, 2012, s. 186–187).

M. Kowalska i Sz. Szemik (2016, s. 667) zauważają, iż w okresie wczesnej dorosłości istotnego znaczenia dla stanu zdrowia i jakości życia młodego człowieka nabiera praca zawodowa. Ten etap rozwojowy to zdaniem autorów czas istotnych przemian w życiu jednostki, poczynając od wyjścia z okresu dojrzewania po wejście w nowe role społeczne o trwałej odpowiedzialności, przy jednoczesnym nie w pełni ukształtowanym poczuciu tożsamości.

Funkcje pracy i kariery zawodowej wśród młodych ludzi (w wieku do 30 lat) wykazała E. Wysocka (2011). Objęci badaniem w większości uznali pracę za działanie konieczne, służące przetrwaniu świata i zmieniające go. Karierę zawodową, ocenianą z perspektywy indywidualnej, spostrzegali w aspekcie zaspokojenia podstawowych potrzeb jednostki, możliwości rozwoju, osobistych transgresji, jako działanie nadające życiu sens.

Jednym z ważniejszych zadań rozwojowych, jakie życie stawia przed młodymi dorosłymi, jest przyjmowanie obywatelskiej odpowiedzialności. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na badania B. Rożnowskiego i K. Olczykowskiej (2016), którzy poddali analizie zjawisko wolontariatu studenckiego. Badaniem objęto 613 osób (w zdecydowanej większości kobiety, mężczyźni stanowili nieco ponad 20% ankietowanych, ilustrując jednocześnie ogólną tendencję niskiego zaangażowania mężczyzn w wolontariat studencki). Respondenci reprezentowali różne

rodzaje wolontariatu: wolontariat wiedzy i kompetencji, wolontariat opiekuńczy, wolontariat mieszany. W sposób systematyczny aktywność wolontariacką przejawiało 35,6% badanych, w większości zgodnie ze ścieżką akademicką. Ocena predyktorów zaangażowania badanych osób wykazała, iż najsilniejszymi predyktorami zaangażowania wśród badanych były: styl orientacji zawodowej koncentrujący się na zajęciu, natężenie udziału, płeć oraz styl zorientowany na karierę (Rożnowski, Olczykowska, 2016, s. 49–51).

Omówienie okresu wczesnej dorosłości sugeruje konieczność omówienia zagadnień dotyczących istotnej kategorii rozwojowej, jaką jest wschodząca dorosłość (*emerging adulthood*), uznawana za fazę życia zawartą rozwojowo pomiędzy 18 a 25 rokiem życia¹ (Arnett, 2000, s. 477). J. J. Arnett (2000, 2006) zaproponował nowy okres rozwojowy zawarty pomiędzy adolescencją a wczesną dorosłością, określaną jako dorosłość wyłaniająca się, wschodząca dorosłość (*emerging adulthood*). Wschodząca dorosłość to nowy etap w rozwoju człowieka, kategoria empiryczna i teoretyczna, całkowicie odrębna faza rozwoju życia, odmienna od adolescencji i wczesnej dorosłości. Opisuje ją jednoczesne wyjście z zależności dzieciństwa i nieznaczące wejście w role życiowe trwałej odpowiedzialności (Bańka, 2007, s. 56). Pozostając kategorią społecznie wykreowaną (nie opisując jej normatywne zmiany rozwojowe, ma nieokreślony status demograficzny, ponieważ większość procesów życiowych dla niej istotnych ma charakter nienormatywny), w sposób zasadniczy różni się od okresu adolescencji i wczesnej dorosłości (Wysocka, 2013, s. 77). Bardziej wydłużone przejście do dorosłości to konsekwencja zmian gospodarczych, przemian kulturowych oddziałujących na wiele aspektów życia, jego strukturę i przebieg (Schwartz, Cote, Arnett, 2005, s. 203). Wschodząca dorosłość stanowi następstwo problemów wynikających z ograniczeń samorealizacyjnych młodego pokolenia, zmian cywilizacyjnych, cech ponowoczesnego świata, odnosząc się również do przeobrażeń współczesnego rynku pracy. Przejawia się w wydłużonej tranzycji do dorosłości (tzw. tożsamość prolongowana w ujęciu E. H. Eriksona), do rynku pracy, w jakościowej eksploracji Ja i eksperymentowania w trzech głównych sferach życia: w sferze miłości i związków partnerskich, w sferze pracy i jej funkcji oraz w sferze światopoglądu (Arnett, 2000, s. 473–474; Bańka, 2006, s. 63–64; Wysocka, 2013, s. 77–78). Podkreśla się (Brzezińska, Czub, Hejmanowski, Rękosiewicz, Kaczan, Piotrowski, 2012, s. 29), iż wkraczanie w dorosłość współcześnie cechuje coraz większe zindywidualizowanie, a przebieg tego procesu w mniejszym niż niegdyś stopniu wyznaczają oczekiwania społeczne, czyli działanie mechanizmu tzw. zegara społecznego. Znaczącymi wyznacznikami stają się osobiste preferencje i indywidualny styl życia. A. Bańka (2007, s. 58) określa ten czas mianem okresu semiautonomii – mieszanki stylu życia na własną ręką i w zależności od rodziny, jej wsparcia psychicznego i materialnego.

¹ Rozwojowo jest to etap życia przypadający na okres pomiędzy 18. a 25. rokiem życia (Arnett, 2000, s. 469; 2006, s. 303), z możliwym przesunięciem granicy na okres 18–29 lat (Arnett, 2011, s. 255). Spotyka się również w literaturze (Bańka, 2007, s. 56) przesunięcie granic tego okresu rozwoju do 30. roku życia.

Wyłaniająca się dorosłość jest dla jednostki okresem głębokich zmian. Aktywność młodych ludzi koncentruje się w tym czasie na kontynuowaniu procesu edukacji, uzupełnianiu wykształcenia, zyskiwaniu pierwszych doświadczeń zawodowych. Pod koniec tego okresu, czyli pod koniec trzeciej dekady życia, większość ludzi prezentuje już stosunkowo dobrze sprecyzowane, ustrukturalizowane cele życiowe i podejmuje decyzje o względnie trwałych następstwach dla ich aktualnego i przyszłego życia. Jednak osiągnięcie progu dorosłości, rozumianego jako pełnienie ról społecznych dorosłości, następuje obecnie przynajmniej o kilka lat później niż jeszcze kilkanaście lat temu (Brzezińska, Czub, Hejmanowski, Rękosiewicz, Kaczan, Piotrowski, 2012, s. 29).

Charakterystyczne rysy koncepcji rozwojowej *emerging adulthood* (Arnett, 2011; Marianowska, 2013) opisywane są jako:

- **okres poszukiwania tożsamości** (*age of identity explorations*) – związany z kształtowaniem różnej jakości relacji interpersonalnych, rozwijaniem własnych zainteresowań odnoszących się do przyszłej pracy zawodowej, integracją osobistych doświadczeń z różnych obszarów życia, zdobywaniem wiedzy, kształtowaniem własnego systemu wartości, aspiracji życiowych i filozofii życia, łączenia wartości jednostkowych ze społecznymi oraz z jednoczesną koniecznością pozostawienia jednostce czasu oraz społecznej zgody na jej samodzielną aktywność;
- **okres niestabilności** (*age of instability*) – czyli czas, w którym następuje poszukiwanie własnej drogi życiowej i towarzyszące temu zmiany, modyfikacja planów w efekcie doświadczanych przez jednostkę rozczarowań, podejmowanie nowych wyzwań, rozszerzanie dotychczasowych aktywności, poszukiwanie odpowiedniego partnera i kształtu związku, co w następstwie prowadzi do pogłębionego poznania samego siebie. Dla wielu młodych osób obecny w tym czasie brak stabilności wiąże się jednak z odczuwanym uczuciem niepokoju;
- **wiek koncentracji na sobie i na własnych potrzebach** (*self-focused age*) – dla „wschodzących dorosłych”, w konsekwencji uzyskania pełnoletności i pewnego rodzaju poczucia wolności, które towarzyszy temu faktowi, ale także w związku z byciem aktywnym zawodowo i osiągnięciem samodzielności finansowej, charakterystyczne jest poczucie niezależności, potrzeba podejmowania samodzielnych decyzji, suwerennego rozwiązywania problemów, dylematów z obszaru życia osobistego, edukacji czy pracy. Obserwowana w tym czasie koncentracja na sobie nie ma charakteru negatywnego – jest typowa dla wieku, normalna, rozwojowa, naturalna i tymczasowa przed rozpoczęciem dorosłego życia. Pozwala lepiej zrozumieć siebie, dookreślić oczekiwania wobec przyszłości;
- **okres bycia pomiędzy** (*in-between*) **adolescencją i wczesną dorosłością** (*age of feeling in-between*) – ten rys charakterystyczny okresu dorosłości wyłaniającej się zawiera się m.in. w rezultatach badań (Arnett, 2000, 2003, 2006, 2011) ilustrujących fakt, iż większość ludzi w tej grupie wiekowej określa się przez pryzmat bycia „w zawieszaniu” – nie czują się ani młodzieżą, ani dorosłymi. Taki obraz samooceny to efekt posługiwania się

kryteriami uważanymi za najważniejsze dla dorosłości: odpowiedzialności za siebie, podejmowania samodzielnych decyzji i osiągnięcia niezależności finansowej. Wszystkie trzy kryteria mają charakter przyrostowy i stopniowalny, nie pojawiają się równocześnie w tym samym czasie u wszystkich osób;

- **wiek możliwości** (*age of possibilities*) – to dla młodych ludzi czas istotnych nadziei i oczekiwań, możliwość eksperymentowania w różnych sferach aktywności, szansa na zmianę okoliczności swojego życia i odkrywanie siebie. Brak zobowiązań przynależnych dorosłym pozwala na bardziej swobodne podejmowanie decyzji w kwestii miejsca zamieszkania, znaczącej dyspozycyjności w zakresie pracy, możliwości kształcenia, poszukiwania partnera, z którym chcieliby stworzyć trwały związek, przyszłą rodzinę. Faza dorosłości wyłaniającej się stanowi zatem dla jednostki czas konieczny dla pełnego wykorzystania szans, ograniczenia przyszłych błędów, niewłaściwych działań i decyzji (Arnett, 2011, s. 256–257; Marianowska, 2013, s. 94–100).

Za najbardziej generalną cechą wschodzącej dorosłości uznaje się niestabilność (Bańka, 2007, s. 58). Dla tego okresu charakterystyczne są także: brak wykrystalizowanego poczucia tożsamości, potrzeba eksperymentowania z „tożsamościami wielorakimi” (idealną, realną, oczekiwaną), potrzeba eksperymentowania z rynkiem pracy i w przestrzeni geograficznej, podejmowanie zachowań ryzykownych związanych z własnym życiem, duże zapotrzebowanie na wsparcie psychologiczne i instytucjonalne (np. doradztwo zawodowe, personalne), dokonywanie prób bilansowania własnego doświadczenia życiowego w wymiarze ponadnarodowym, transgranicznym i międzykulturowym, otwartość na nowe doświadczenia życiowe, kulturowe, związane z pracą i przeżywaniem codzienności (Arnett, 2000, s. 473–479; Wysocka, 2013, s. 79; Bańka, 2006, s. 64; Bańka, 2007, s. 56–57).

E. Wysocka (2013), dokonując empirycznej analizy zjawiska wschodzącej dorosłości, wykazała, iż zdecydowana większość z objętych badaniem studentów zadeklarowała „bycie dorosłymi” (67,55%). Dominującym sposobem rozumienia dorosłości było traktowanie tego okresu życia w kategoriach wolności i samodzielności decyzyjnej, rzadziej – zgodnie ze statusem charakterystycznym dla wschodzącej dorosłości, czyli wolności i samodzielności decyzyjnej połączonej z samodzielnością materialną. Wieloaspektowe analizy wykonane w zakresie statusów tożsamościowych wobec subiektywnego poczucia bycia dorosłym pokazały, iż integracja tożsamości wśród studentów była zdecydowana (44,16%), stanowiąc dowód świadomego samookreślenia badanych. Porównania młodzieży ponadgimnazjalnej (okres adolescencji) i studentów (etap wschodzącej dorosłości) wskazywały, iż statusy tożsamościowe studentów były wyraźnie bardziej rozwojowe, częściej występowała integracja tożsamości (pozytywny obraz siebie i innych ludzi) niż wśród adolescentów. W grupie studentów znacznie rzadziej (55,84%) niż wśród adolescentów (81,22%) ujawniały się statusy tożsamościowe dezintegrujące rozwój (Wysocka, 2013, s. 80–92).

Badania realizowane w kierunku rozpoznania obszaru podejmowania ról społecznych, poczucia dorosłości, właściwości tożsamości na różnych etapach rozwoju (późna adolescencja, dorosłość wyłaniająca się, wczesna dorosłość) (Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rękosiewicz, 2011b) objęły grupę osób w wieku 18–30 lat. Otrzymano rezultaty wskazujące, iż adolescenti (uczniowie, 18–20 lat) stanowili wysoce spójną grupę z uwagi na strukturę i charakter ról: w zdecydowanej większości mieszkali ze swoimi rodzicami, nie pracowali, nie mieli dzieci. Przedstawiciele dorosłości wyłaniającej się (21–28 lat, studenci) również w wysokim odsetku (97%) nie realizowali roli rodzicielskiej. Osoby reprezentujące etap wczesnej dorosłości (nieuczące się, niestudiujące, 21–30 lat) w znacznej liczbie były aktywne zawodowo (84%). Rolę rodzica podjęło 22% spośród nich. Liczba podjętych ról pozytywnie korelowała z poczuciem dorosłości. Wobec obserwowanego poczucia dorosłości najstarsze cechowało adolescentów, a najwyższe osoby z okresu wczesnej dorosłości. Okres rozwoju również istotnie wiązał się z wymiarami tożsamości (Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rękosiewicz, 2011b, s. 75–83).

E. Wysocka (2014), poddając analizie potrzeby objętych badaniem studentów (czyli osób będących rozwojowo w fazie wschodzącej dorosłości), uzyskała triadę najistotniejszych potrzeb: przynależności i miłości (jako najważniejszej kategorii), bezpieczeństwa oraz samorealizacji. Jednocześnie zaobserwowano, iż deklarowane przez studentów jako ważne kategorie jakości życia związane są głównie ze sferą indywidualnego rozwoju i aktywności – z przekonaniem o możliwości aktywnego udziału w życiu, edukacji, możliwości decydowania i wyboru (30,39%), sferą stosunków społecznych – dobrostanu społecznego, którego miarą była jakość relacji społecznych, rodzinnych, poczucie akceptacji i otrzymywane wsparcie społeczne (22,01%), sferą materialną (17,88%) – dobrostanem materialnym wyznaczanym m.in. dochodem, zasobami finansowymi, stanem posiadania, jakością miejsca zamieszkania i bezpieczeństwem socjalnym. Jako najmniej istotne dla objętych badaniem studentów były: sfera emocji – dobrostan emocjonalny określany przez ogólny nastrój, zdrowie psychiczne, samoocenę, przekonania (16,09%) oraz sfera fizyczna (13,63%) – odnosząca się do dobrostanu fizycznego, czyli zdrowia, sprawności fizycznej, bezpieczeństwa osobistego (Wysocka, 2014, s. 249–254).

1.2. Średnia dorosłość

Wiek średni jest etapem życia, kolejną fazą do przejścia, związaną ze świadomością, że właśnie nadchodzi pewien przełom – odchodzi bowiem młodość, a nieuchronnie zbliża się starość, a za nią koniec ludzkiej egzystencji. Jest to zatem czas adaptowania się i różnego rodzaju przewartościowań, a także przyzwyczajania się do myśli o własnej starości (Skowrońska, 2009, s. 64). Średnia dorosłość to czas w życiu człowieka, który E. Rzechowska i M. Dacka (2014) określają jako okres transformacji i bilansów w obszarze rodziny, pracy i zadowolenia z życia, to czas znaczących zmian na różnych płaszczyznach funkcjonowania

człowieka, największego zróżnicowania indywidualnych ścieżek rozwoju. To również etap dwóch perspektyw: pojawiających się kryzysów, skutkujących negatywnymi ocenami siebie, albo odkrywaniu przez jednostkę nowych szans w swoim rozwoju (Rzechowska, Dacka, 2014, s. 369).

Problematykę postaw wobec zjawiska starości, obserwowanych konsekwencji procesu starzenia się oraz przygotowania do starości przez reprezentantów średniej dorosłości podjęła w swoich badaniach D. Skowrońska (2009). Badaniem objęto osoby po 40. roku życia. Poddając uzyskane dane analizie ilościowej i jakościowej, zaobserwowano, iż dla większości badanych starość pozostawała fazą życia, kolejnym etapem do przejścia, który należy zaakceptować. Dla niektórych osób starość jawiła się jako ponura konieczność, której należy jak najdłużej unikać. Optymistyczny wariant starości (jako czas odpoczynku i swobody) założyło tylko kilka osób. Najmniej licznie reprezentowany był pogląd, że, ponieważ czasu nie da się cofnąć, starość to etap życia, który należy przyjąć z rezygnacją. W oparciu o prezentowane przez badanych deklaracje wyróżniono kilka typów działań, które respondenci chcieliby podjąć w swojej przyszłości. Kategorie te nie miały rozłącznego charakteru i związane były z domem, z życiem rodzinnym, z rozwijaniem zainteresowań, pasji, wiążąc się często z aktywnością umysłową, fizyczną, kulturalną. Badani formułowali również plany odnoszące się do działalności charytatywnej i społecznej, z utrzymywaniem i rozwijaniem relacji międzyludzkich. Część osób zamierzała zachować kontakt z własnym zawodem, pracować, z uwagi na konieczność życiową lub prezentowaną pozytywną postawę wobec własnej aktywności zawodowej. Wśród czynności przygotowujących do starości respondenci skoncentrowali się przede wszystkim na utrzymywaniu dobrych relacji z bliskimi i przyjaciółmi, zabezpieczeniu finansowym, optymistycznym myśleniu o teraźniejszości i przyszłości, pielęgnowaniu swoich zainteresowań oraz trosce o kondycję intelektualną, fizyczną i zdrowotną (Skowrońska, 2009, s. 66–74).

A. Brzezińska, prezentując „psychologiczne portrety człowieka” (2015, s. 9), w periodyzacji okresu dorosłości akcentuje odwołanie się do kryterium realizacji w każdym kolejnym okresie życia innych zadań rozwojowych. Omawiany wiek średni charakteryzuje bardzo zróżnicowany zakres zadań rozwojowych. R. J. Havighurst wymienia: wspomaganie dorastających dzieci tak, aby stawały się odpowiedzialnymi i szczęśliwymi dorosłymi ludźmi; osiągnięcie dojrzałej odpowiedzialności społecznej i obywatelskiej; uzyskanie i utrzymywanie zadowolającej sprawności w pracy zawodowej; wypełnienie wolnego czasu zajęciami typowymi dla ludzi dorosłych; traktowanie małżonka(i) jak osoby; akceptowanie i dostosowanie się do fizjologicznych zmian wieku średniego; przystosowanie do starzenia się rodziców (Przetacznik-Gierowska, 1996b, s. 69). Zdaniem K. Appelt (2015, s. 505) liczne zadania rozwojowe przypadające na ten okres życia są związane z wyrażaniem troski o innych (młodszych i starszych), troski o instytucje, wytwory, idee, wartości i troską o siebie. Kwestią priorytetową w fazie środkowej dorosłości pozostaje zatem znalezienie równowagi pomiędzy zadaniami „dla siebie” a zadaniami „dla innych”. Podkreśla się, iż szansą pełnego rozwoju jest osiągnięcie dynamicznej równowagi pomiędzy dawaniem z siebie a dbaniem o siebie (inwestowaniem w siebie, troską o własny rozwój).