



### Ewa Rzechowska

Katedra Psychologii Rozwojowej, Instytut Psychologii  
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II  
E-mail: ewa.rzechowska@kul.lublin.pl

### Monika Dacka

E-mail: monika.dacka@gmail.com

# Potrzeby i obszary zaangażowań osób w wieku średnim. Implikacje dla organizacji rynku pracy

## Streszczenie

Wiek średni to czas licznych, często pozostających w kolizji, zobowiązań i zaangażowań, tym trudniejszych, że w przypadku dzisiejszych 50-latków, realizowanych w okresie transformacji, uwarunkowanych (1) rozwojowymi przemianami podmiotu, (2) zmieniającą się naturą życia rodzinnego i zawodowego oraz (3) niestabilnością rynku pracy. Cel badań stanowiło identyfikowanie zróżnicowanych potrzeb oraz obszarów zaangażowań kobiet i mężczyzn w wieku średnim, pozwalających przewidywać kierunki ich przyszłych aktywności. Zbadano 145 osób aktywnych zawodowo, w wieku 50-65 lat, w tym: 80 kobiet i 65 mężczyzn, wykorzystując wywiad eksploracyjny i kwestionariusz. W analizie danych zastosowano Strategię Rekonstrukcji Transformacji Procesu dokonując jakościowej analizy każdego z pojedynczych przypadków, stanowiącej podstawę analizy ogółu przypadków, z użyciem algorytmu C4.5 Quinlana. Zebrane dane idio-graficzne stanowiły podstawę rekonstruowania indywidualnych ścieżek życia, aktualnych zaangażowań rodzinno-zawodowych i tendencji wskazujących na kierunki przyszłych aktywności. Ich analiza pozwoliła na wyłonienie modeli odzwierciedlających specyfikę i zróżnicowanie kobiecych i męskich zaangażowań rodzinno-zawodowych. Wiedza ta jest użyteczna w wypracowywaniu spersonalizowanych rozwiązań uwzględniających indywidualno-rozwojowe charakterystyki podmiotu oraz specyfikę i sytuacyjny kontekst jego zaangażowań rodzinnych i zawodowych.

**Słowa kluczowe:** wiek średni, 50+, potrzeby, rodzina, praca, godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, doradztwo zawodowe, data mining, algorytm C4.5 Quinlana

Wiek średni to czas licznych i różnorodnych, niekiedy pozostających w kolizji, zobowiązań i zaangażowań, tym trudniejszych dla współczesnych 50-60-latków, że realizowanych w okresie transformacji, a uwarunkowanych (1) rozwojowymi przemianami podmiotu (bilanse życia, zmiany kondycji psychofizycznej, generujące zarówno nowe możliwości, jak i ograniczenia), (2)

zmieniającą się naturą życia rodzinnego i aktywności zawodowej oraz (3) niestabilnością rynku pracy.<sup>1</sup>

Celem artykułu jest prezentacja wyników badań ukierunkowanych na identyfikację struktury i genezy zaangażowań współczesnych 50-60-latków, w której uwzględniono skomplikowaną - podmiotową i rodzinno-zawodową - sytuację badanych. W wyniku analiz dokonano pogłębionego rozpoznania zasobów pracowników 50+ z uwzględnieniem sieci i stopnia integracji ich rodzinno-zawodowych zaangażowań, istotnie rzutujących na pracę osób w wieku średnim. Wiedza ta jest użyteczna na różnych poziomach projektowania finalnego - poprzedzającego emeryturę - etapu aktywności zawodowej, zarówno na poziomie personalizowanego doradztwa, jak i projektowania miejsc pracy czy określania reguł budowania struktur organizacyjnych, których członkami będą osoby po 50. r.ż.

## PRACOWNICY PO PIĘĆDZIESIĄTYM ROKU ŻYCIA I WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY

Obecni 50-latkowie znajdują się w - z wielu względów - trudnej sytuacji, u której podstaw leżą transformacje bezpośrednio lub pośrednio związane z rynkiem pracy, stanowiące odzwierciedlenie:

- *tendencji ogólnoświatowych*, w tym starzenia się zachodnich społeczeństw, globalizacji z towarzyszącą jej promocją konsumpcjonizmu, postępu technologicznego zmieniającego naturę życia społecznego, rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i in. (Machol-Zajda, Sadowska-Snarska, 2014, s. 7);
- *specyfiki polskich przemian*, m.in. zmian systemu politycznego i gospodarczego oraz kryzysu ekonomicznego, wycofywania się państwa z polityki wczesnej dezaktywizacji, zmian zasad uzyskiwania świadczeń emerytalnych;
- *zmieniających się wymagań rynku pracy* (Pasternak-Malicka, 2014);
- *obecnej sytuacji na polskim rynku pracy* - obecności na rynku pracy czterech pokoleń (pokolenia: 50+, X, Y, Z), reprezentujących różne grupy wieku, dorastające w diametralnie różnych warunkach, wchodzące na rynek ze specyficznymi zasobami i odmiennie reagujące na kierunki przemian technologicznych i kulturowych;
- *perspektyw patrzenia na pracowników w wieku średnim*: eksponowania słabszych stron dojrzałych pracowników (Dainese i in., 2011; Albisetti, 2008; Bee, 2004) lub ich potencjału (Carstensen i in., 2000; Levenson, Crumpler, 1996; Whitbourne, Sneed, Sayer, 2009; Munell, Sass, Soto, 2006; Kryńska i in., 2013; Perek-Białas, Turek, 2011); wskazywania na ekonomiczne uzasadnienia ich zatrudniania, lecz przyjmowanie do pracy osób w młodszym wieku (por. przegląd: Rzechowska, 2014, 2015).

<sup>1</sup> W literaturze odnajdujemy nieznaczne różnice w określaniu dolnej i górnej granicy okresu średniej dorosłości: 40-60/65 r.ż. (Lachman 2004, s. 310), 35-60 r.ż. (Appelt 2004, s. 57), 30/35-60/65. r.ż. (Brzezińska i in. 2008), 40-60. r.ż. (Bee 2004, Oleś 2011, s. 16). Kwestie podejmowane w artykule dotyczą osób 50-65-letnich (druga połowa okresu średniej dorosłości). W stosunku do nich zamiennie używane są określenia: wiek średni, okres średniej dorosłości, osoby 50+, osoby po 50. r.ż., 50-latkowie.

## WIEK ŚREDNI: CZAS OSOBOWEGO ROZWOJU I RODZINNO-ZAWODOWYCH TRANSFORMACJI

Reprezentanci pokolenia 50+ to osoby z bogatym doświadczeniem zawodowym i życiowym, żyjące przez lata w przestrzeni braków i ograniczeń, znające moc wspólnych działań (Solidarność i stan wojenny) i rozczarowań (przejście do gospodarki rynkowej, na którym skorzystali nieliczni). Okres średniej dorosłości to specyficzny moment życia i rozwoju - czas zmian w sposobie życia, funkcjonowania i myślenia: czas bilansów, przewartościowań i redefinicji celów oraz zmian w sposobach realizowania ról partnerskich (przebudowa związku w sytuacji odchodzenia dzieci z domu), rodzinnych (*sandwich generation* – Miller, Chapman, 1981) i zawodowych (Oleś 2011; Oleś, Batory 2008; Appelt 2004; Erikson, 1997; Olejnik, 2008). Rodzina i praca wyznaczają podstawowe znaczące pola zaangażowań (Lachowska 2012). Osoby w wieku średnim podejmują działania na rzecz przyszłych pokoleń – troszczą się o przyszłą generację, dzielą umiejętnościami i doświadczeniem (Erikson, 1997; McAdams, 2001; Helms, Turner, 1999). Wspierają swoje dzieci, uczestniczą w budowaniu wzajemnych relacji na innych zasadach (Moneta-Malewska, 2003). Podjęmują obowiązki opiekuńcze wobec rodziców, wnuków (Kryńska, i in., 2013; Komorowska, 2012; Kozubek, 2013; Posłuszna, 2012).

W wieku średnim aktywność zawodowa stanowi integralną składową tożsamości (przestawianie się i opisywanie w kategoriach ról lub funkcji zawodowych, przejmowanie postaw i wartości z nią związanych). Przewartościowania dokonywane na różnych płaszczyznach (zmiany w priorytetach, redefiniowanie relacji rodzinnych i małżeńskich, nowe role rodzinne) obejmują także obszar zaangażowań zawodowych (Pietrasinski, 1990) i przyczynia się do redefinicji celów zawodowych lub trudności w formułowaniu nowych celów. Dodatkowo niepewność na rynku pracy sprawia, iż aktywność zawodowa niekiedy traci swój priorytetowy charakter. Skrócenie horyzontu planowania, konkretyzacja działań ograniczają ryzyko i sprzyjają ochronie zgromadzonych środków. Jednakże zachowania osób w wieku średnim na rynku pracy charakteryzuje duże zróżnicowanie: od aktywności wspieranej kompetencjami, doświadczeniem, znajomością nowych technologii do poszukiwań możliwości zapewnienia sobie świadczeń i odejścia z pracy.

Tym, co czyni z osób w wieku średnim wartościowych pracowników, jest ich sposób działania: łączenie celów osobistych z zawodowymi i kojarzenie sukcesu zawodowego z osobistym. Ważnymi elementami zadowolenia z pracy są: uzyskany status, pełnione role, poczucie użyteczności, bycie autorytetem, pozycja w grupie. Praca zawodowa jest dla osób w tym wieku podstawą poczucia bezpieczeństwa. Działania na rzecz innych stanowią źródło zaspokojenia wielu potrzeb: samorealizacji, satysfakcji, poczucia bycia potrzebnym, potrzeby uznania (Harper i in., 2006). Doświadczenie życiowe i zawodowe oraz zdolność dostrzegania szerszego kontekstu problemów ułatwiają osobom w wieku średnim przewidywanie konsekwencji działań, weryfikowanie pomysłów i planów, dawanie szczegółowych wskazówek. Umiejętności budowania dobrych relacji, negocjowania i zachowania dystansu, odporność na stres, obowiązkowość, solidność i dyspozycyjność to ich

kolejne atuty (Bee, 2004; Appelt, 2004; Lachman, 2004; Bondyra i in., 2013; Gach, Kasianiuk, Krzesiński, 2015). Osoby 50+ preferują niskotranzycyjny wzorzec kariery (Kryńska i in., 2013), stałe formy zatrudnienia, hierarchiczną organizację pracy. Są lojalnymi podwładnymi.

Stabilność miejsca pracy i reguł, przy osobowo-rozwojowych charakterystykach 50-latków, sprzyjają odpowiedzialności za powierzone zadania. Utrata pracy pociąga za sobą utratę statusu, co przekłada się na pogorszenie relacji z bliskimi i warunków materialnych rodziny.

Nowe wzorce życia, propagujące indywidualizm i konsumpcjonizm, pozostają w konflikcie z charakterystycznymi dla wieku średniego, zachowaniami generatywnymi (Erikson, 1997), trudnymi do realizacji w warunkach niepewności zatrudnienia i wydłużanego czasu pracy. Z drugiej strony ograniczenia te ułatwiają 50-latkom wychodzenie z przypisanych płci ról rodzinnych. Dają możliwości kreowania siebie (m.in. aktywizacja zawodowa kobiet, zwrot w kierunku rodziny u mężczyzn, rozwój indywidualny, rozrywka, odpoczynek). Otwierają nowe obszary poszukiwań, w tym – kobiecych i męskich - poszukiwań w zakresie zaangażowań zawodowych.

## PLEĆ I CHARAKTER ZAANGAŻOWAŃ NA RYNKU PRACY

Osoba w wieku średnim ma przed sobą niepowtarzalną szansę kreowania aktywności zawodowej poprzez przekraczanie przyswojonej i opanowanej wcześniej roli w pracy (Brzezińska, Appelt, Ziółkowska 2015). Najwyższy poziom kompetencji profesjonalnych w połączeniu z mądrością, myśleniem postformalnym jest podstawą kształtowania się mistrzostwa w pracy. Jednocześnie generatywność owocuje łatwością w dzieleniu się swoim doświadczeniem z młodszymi współpracownikami.

Różnice w funkcjonowaniu mężczyzn i kobiet w wieku średnim:

- powiązane są ze specyfiką rozwoju, a ich przejawami są: pojawianie się cech charakterystycznych dotąd dla przeciwnej płci, odmienne podstawy dokonywania bilansów życia, reakcje na odchodzenie dzieci z domu, przebieg andro- i menopauzy oraz ich psycho-społeczne konsekwencje (Oleś, 2012; Oleś, Kowalczyk, 2004). Różnice te modyfikowane są przez zmiany wzorców życia społecznego i sytuację na rynku pracy (Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak, Wiktorowicz, 2013; Greenglass, 2004);
- wynikające z tzw. kontraktu płci, tj. oczekiwań społecznych dotyczących podziału odpowiedzialności za konkretne sfery działania adresowane do: kobiet (organizacja życia w rodzinie) i mężczyzn (praca zawodowa) (Chybicka, Kosakowska-Berezecka, Pawlicka, 2012). Oczekiwania te z jednej strony - wzmacniają niekorzystne stereotypy, utrudniając kobietom funkcjonowanie na rynku pracy lub - w przypadku obowiązków rodzinnych - wymuszając wycofywanie się (Borowska, Branka, 2011), z drugiej - czyniąc łączenie życia rodzinnego i zawodowego zwyczajową normą, a nie kwestią wyboru (Polkowska, Łucjan, 2013).

*Kobiety.* W przeciwieństwie do reprezentantek wcześniejszych pokoleń współczesne 50-60-latki miały dostęp do nauki i możliwość studiowania. Zachęcano je do podejmowania pracy, zapewniając szereg udogodnień, np. system opieki i edukacji, kontrolę zdrowia dzieci, zbiorowe żywienie. Jednocześnie nie promowano nowych wzorów męskich zachowań (włącznie się w prace domowe i opiekę nad dziećmi), a samym kobietom oferowano niższe niż mężczyznom stanowiska i zarobki. Tym samym pokolenie współczesnych kobiet 50+ podejmując pracę miało szansę na usamodzielnianie się, a w konsekwencji decydowanie o sobie i uniezależnianie się (Kienzler, 2015). Jednocześnie oczekiwania społeczne wymuszały koncentrowanie się w pierwszej połowie życia na działaniach na rzecz rodziny.

Pomimo malejącego wpływu presji społecznej, nadal społeczne oczekiwania wymuszają na kobietach jednoczesne angażowanie się na dwóch płaszczyznach: rodzinnej (tradycyjne realizowanie roli) i zawodowej (uzupełnienie domowego budżetu, rzadziej możliwość realizacji zawodowych ambicji). Nawet w przypadku pań skoncentrowanych na karierze, silnie zaznacza się poczucie powinności skłaniającej je do działań zabezpieczających potrzeby członków rodziny. Niemniej jednak zainteresowanie pracą i pragnienie osiągnięcia wyższej pozycji zawodowej często leżą u podstaw kobiecych aktywności zawodowych (Balcerzak-Paradowska, 2008; Sadowska-Snarska, 2008), przy czym nie kolidują one z nastawieniem kobiet na relacje społeczne i troskę o dobro innych w sytuacji pracy (Wojciszke, 2009). W wieku średnim kobiety zyskują „męskie” cechy: np. stanowczość, pewność siebie, autonomię. W pracy wykazują się m.in. ambicjami, obowiązkowością, wytrwałością, sumiennością, ciekawością świata (Sulik, 2010). W przypadku kobiet aktywnych zawodowo zmiana, wraz z odchodzeniem dzieci, struktury domowych i rodzinnych zobowiązań, umożliwiła przebudowę relacji małżeńskich oraz – często opóźnioną – realizację własnych aspiracji (wzrost zaangażowania w pracę, generatywność w podejściu do młodszych pracowników, rozwój zainteresowań, czas dla siebie). Sprzyjają im nowe wzorce zachowań promujące indywidualizm i koncentrację na osobistym rozwoju oraz złagodzenie presji społecznej na kontynuowanie świadczeń na rzecz rodziny, co otwiera się przestrzeń dla realizacji własnych potrzeb i nowych możliwości. Nadal jednak bardziej mamy do czynienia z realizacją różnorodnych ról niż rozwojem *stricte* zawodowym (Jackson, Tal, Sullivan 2003).

*Mężczyźni.* Mężczyźni w wieku średnim przywiązani są do tradycyjnych ról społecznych. Udział w życiu rodzinnym najczęściej utożsamiają z materialnym zabezpieczaniem potrzeb rodziny, co zgodne jest z adresowanymi do nich podstawowymi oczekiwaniami społecznymi. Mniejszą wagę przykładają do bliskiego kontaktu z bliskimi i okazywania uczuć. W centrum męskich aktywności pozostaje aktywność zawodowa: zadania, działania, cele, w realizacji których mężczyźni wykazują się wytrwałością, niezłomnością, skutecznością (Wojciszke, 2009). Sami mężczyźni duże znaczenie przywiązują do możliwości samorealizacji i osobistych osiągnięć (zdobycia wiedzy, kompetencji, statusu, pozycji), a w samych działaniach – do dominacji, autonomii, sukcesu, skłonności do ryzyka (Chybicka, Kosakowska-Berezecka, Pawlicka, 2012; Gębuś, 2006).

Wiek średni nie przynosi współczesnym mężczyznom oczekiwanego umacniania pozycji i przygotowywania się do emerytury. Częściej pojawia się niepokój o utrzymanie pracy mogący naruszyć wewnętrzną stabilność osoby, struktury rodzinnej, sieci relacji i zobowiązań. W ich psychologicznym profilu pojawiają się nowe typowo „kobiece” cechy osobowe (opiekuńczość, ciepło emocjonalne, bliskość czy empatia), lecz odchodzenie dzieci z domu traktują jako naturalną kolejną rzecz. Z drugiej strony wychodzą z ról dotychczas wyraźnie przypisanych płci męskiej (aktywność zawodowa) angażując się w większym stopniu w działania na rzecz rodziny. Jednakże dokonując bilansu życia mężczyźni raczej koncentrują się na swej aktywności zawodowej, na odnoszonych sukcesach i porażkach.. Rzadko odwołują się do rodzinnych więzi i relacji (Oleś, 2012; Oleś, Kowalczyk, 2004).

## METODOLOGIA BADAŃ.

### *PRZEDMIOT BADAŃ I METODOLOGICZNE KONSEKWENCJE SPOSOBU JEGO DEFINIOWANIA*

Formułowanie rekomendacji na użytek organizacji rynku pracy, przekładających się na możliwość tworzenia personalizowanych strategii doradczych, wymaga szczegółowego rozpoznania realnych, a nie jedynie deklarowanych, potrzeb i obszarów zaangażowań. Pytanie o potrzeby i obszary zaangażowań osób w wieku średnim, a zwłaszcza po 50-roku życia, przyjęło postać pytania o stan aktualny, rozpatrywany w powiązaniu ze ścieżką życia i przewidywaniami na temat własnej przyszłości, a rozpatrywanych w kontekście przemian społeczno-ekonomicznych. Przy tak złożonym definiowaniu przedmiotu badań (zaangażowania rodzinno-zawodowe rozpatrywane jako proces, z uwzględnieniem jego różnicowań, genety i mechanizmów)<sup>2</sup> nie dysponujemy wystarczającym zapleczem teoretycznym. Niemożność dokonania adekwatnej konceptualizacji problemu - z jednej strony i dążenie do nieupraszczania obrazu zjawiska z drugiej, zadecydowały o wyborze podejścia procesualnego i podjęcie próby rekonstruowania przebiegu zjawiska<sup>3</sup> (Rzechowska, 2004, 2011, 2014; Rzechowska, Dacka, 2014, 2015), a tym samym przeniesienie poszukiwań badawczych na poziom empiryczny<sup>4</sup>.

**Osoby badane.** Badaniami objęto 145 osób aktywnych zawodowo w wieku 50-65 lat, w tym: 80 kobiet i 65 mężczyzn.

**Cel i problem badań.** Celem badań była identyfikacja struktury i genety zaangażowań współczesnych 50-60-latków<sup>5</sup>, w której uwzględniono skomplikowaną - podmiotową i rodzinno-zawodową - sytuację badanych, a pozwalających prze-

2 W dalszej części artykułu określenia te używane są zamiennie; każdorazowo odnoszą się do czasoprzestrzennej konceptualizacji zjawiska.

3 Postulaty zmiany warsztatu metodologicznego, zwłaszcza w przypadku zjawisk o dużym zróżnicowaniu i zmienności w czasie wysuwali m.in. Werner, Sander, Wygotski, Duncker (por. przegląd badań m.in.: Rzechowska, 2008; Arnett, 2004; Fischer, Bidell, 2006; Molenaar, 2004).

4 Teoretyczną podstawę poszukiwań stanowiła potencjalnościowa konceptualizacja rozwoju (Rzechowska, 2004). Rozwój jest tu definiowany jako proces konstruowania aktywności podmiotu w aktywnym kontekście. Aktywny kontekst tworzą te składowe sytuacje, na które podmiot jest wrażliwy. Różne osoby są wrażliwe na odmienne składowe danej sytuacji.

5 Wyjściowo, mając na uwadze poziom złożoności sytuacji rodzinno-zawodowej osób 50+, nie zamierzano eksponować różnic płciowych. Płeć stanowiła jedną ze 169 charakterystyk opisujących każdego z badanych. Analiza dendrogramu i bazy danych ujawniła jej istotność, stąd

widywać kierunki ich przyszłych aktywności. Problem badawczy przyjął postać ogólnie sformułowanego pytania o obszary zaangażowań i potrzeby leżące u ich podstaw. Odpowiedzi udzielano rozwiązując szczegółowe problemy, przyjmując postać pytań o:

- charakterystyki każdej badanych z osób (analiza przypadków);
- właściwości, pozwalające łączyć indywidualne przypadki w grupy o wspólnych charakterystykach, by na tej podstawie budować cząstkowe modele zjawiska, opisywane dalej jako warianty zjawiska;
- kierunki przemian, jakim podlegało zjawisko, by na tej podstawie budować hipotetyczny model transformacji zjawiska.

W celu odtworzenia procesu transformacji obszarów zaangażowań oraz budowania aktualnych zaangażowań i powiązanych z nimi potrzeb, zastosowano *Strategię Rekonstruowania Transformacji Procesu (Strategia RTP)*.

#### GROMADZENIE DANYCH: OBSZAR POSZUKIWAŃ BADAWCZYCH I METODY

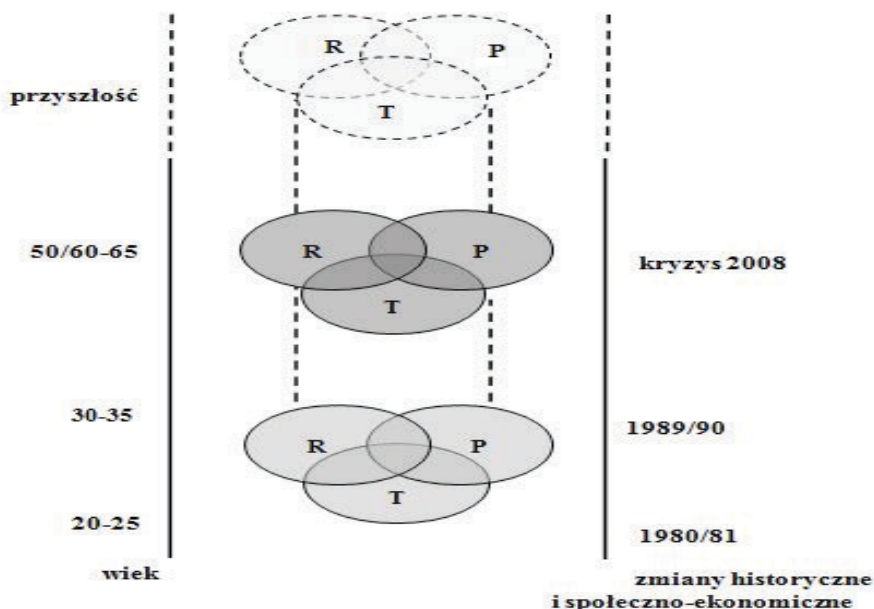
**Obszar poszukiwań badawczych.** W badaniach procesualnych kierunek poszukiwań wyznaczają:

- 1) *sposób definiowania przedmiotu badań zakładający analizę potrzeb i obszarów zaangażowań w kontekście ich genezy (ścieżki życia i przemian społeczno-ekonomicznych);*
- 2) *wymiary wyznaczające przestrzeń konstruowania indywidualnych ścieżek życia oraz przewidywań na temat własnej przyszłości, obejmujące m.in.:*
  - *charakterystyki osobowe* opisujące aktywność i rozwój własny podmiotu, np. stawiane cele, życiowe plany, oczekiwania, motywacje, wartości, preferencje, oceny, strategie działania, zainteresowania;
  - aktywność i relacje w rodzinie, z przyjaciółmi i znajomymi;
  - aktywność i relacje na płaszczyźnie zawodowej (np. podejmowane działania, ich motywacje, sposoby realizacji, relacje w miejscu pracy);
  - przemiany społeczno-ekonomiczne: lata 1980/1981, 1989/1990, kryzys 2008 i późniejsza sytuacja na rynku pracy.

Przebieg ścieżki życia każdego z badanych konstruowano „rozpisując” zaangażowania (jak zmieniają się w czasie na różnych płaszczyznach) oraz śledząc transformacje, jakim podlegały (por. rys. 1).

---

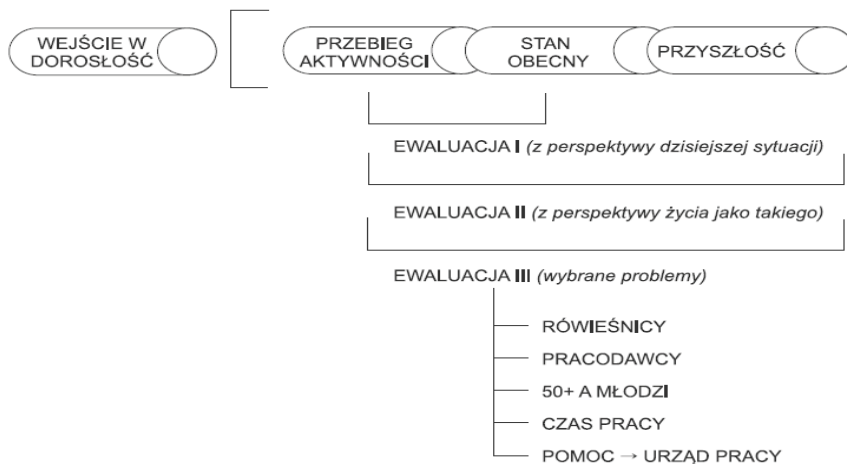
w analizach wyników zdecydowano się na uwzględnienie kategorii *Płeć*, jako dodatkowego kryterium, co przełożyło się na sposób sformułowania problemu badawczego.



**Rys. 1.** Schemat rekonstruowania ścieżki życia jednostki: odtwarzanie biegu życia z wyodrębnieniem zaangażowań na różnych płaszczyznach (*R* – rodzina, *P* – praca, *T* – kontakty towarzyskie), rozpatrywanych na tle przemian społeczno-ekonomicznych

**Metoda.** Idiograficzne dane o badanych oraz ich zmieniających się w czasie potrzebach i obszarach zaangażowań, gromadzono z użyciem wywiadu eksploracyjnego oraz kwestionariusza (stanowiły one zmodyfikowaną wersję narzędzi przedstawianych w Rzechowska, 2010, s. 123-132). Oba narzędzia służyły pozyskaniu dużej liczby potencjalnie istotnych informacji na temat rozwoju osobowego i zaangażowań. Informacje te stanowiły podstawę rekonstruowania indywidualnych ścieżek życia, odzwierciedlających zmieniające się w czasie zaangażowania rodzinne, przyjacielskie i zawodowe oraz transformacje osobowe, a finalnie – zmieniające się potrzeby leżące u podstaw podejmowanych aktywności. Pozyskane informacje stanowiły podstawę rekonstruowania indywidualnych ścieżek życia, odzwierciedlających genezę aktualnego stanu oraz przyszłe zaangażowania. Temu celowi podporządkowano konstrukcję wywiadu i sposób formułowania pytań (por. rys 2).





**Rys. 2.** Ramowy schemat wywiadu (por. także rys. 1)

Celem wywiadu było odtworzenie indywidualnych ścieżek każdego z badanych z uwzględnieniem zmian dokonujących się na kolejnych etapach ich życia: wchodzenia w dorosłość, przemian w okresie wczesnej i średniej dorosłości, stanu w czasie realizowania badań oraz tego, co potencjalnie stanowiło odzwierciedlenie dokonujących się w tle transformacji politycznych i gospodarczych przełomów (informacji o odbiorze przemian, zaangażowaniu, nadziejach i niepokojach, ocenach, interpretacjach, przewidywaniach, uciążliwościach, zyskach, stratach i in.). Temu celowi podporządkowano konstrukcję wywiadu i sposób formułowania pytań. Pytania formułowano dość ogólnie, tak, by odpowiedzi badanego w sposób możliwie pełny oddawały to, co miało miejsce w biegu życia jednostek i odzwierciedlało zmieniające się właściwości podmiotów oraz ich aktywności realizowane na wybranych płaszczyznach, a także odzwierciedlały zmiany w sposobach definiowania świata, własnych relacji ze światem i ich regulacji.

**Sposób realizacji badań.** Badania prowadzono indywidualnie. Trwały około dwóch godzin. Odbywały się w miejscu wskazanym przez osobę badaną (np. w jej domu). W trakcie badania sporządzano szczegółowe notatki lub – najczęściej – nagrywano za zgodą badanego jego wypowiedzi. Uczestników badań pozyskiwano metodą śnieżnej kuli lub korzystając z kontaktów prywatnych.

#### ANALIZA DANYCH I JEJ POZIOMY: STRATEGIA RTP

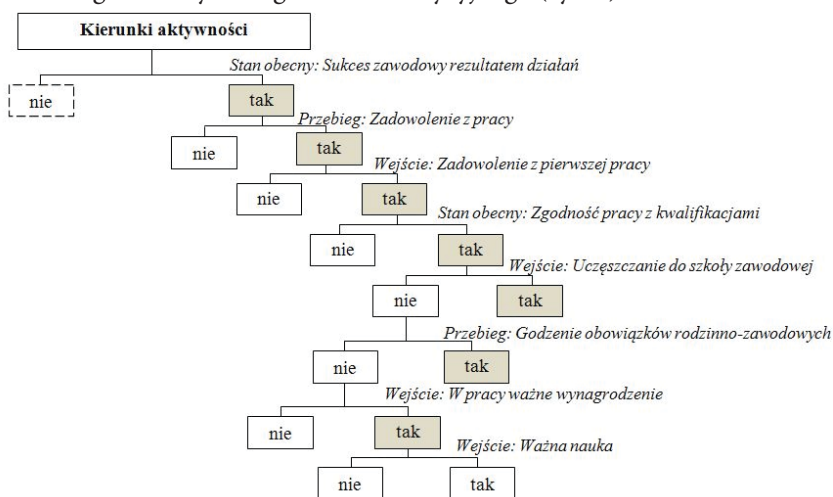
**Strategia Rekonstrukcji Transformacji Procesu.** Strategia RTP jest procedurą pozwalającą wyjść poza istniejące teorie i modele i - na drodze empirycznej - sięgać do „nowych pokładów danych”, nieobecnych we wcześniejszych opracowaniach teoretycznych. Ukierunkowana jest na rekonstruowanie przebiegów zjawiska w jego zmienności i różnorodności. Analiza realizowana jest na dwóch poziomach.

**Poziom I: Analiza pojedynczego przypadku.** Analizę ukierunkowano na wyłonienie istotnych charakterystyk odzwierciedlających subiektywny obraz ścieżki ży-

cia i towarzyszących jej przemian społecznego-ekonomicznych (rys. 2). Analiza obejmowała kolejno<sup>6</sup> trzy etapy: (1) szczegółową rekonstrukcję i zapis wypowiedzi - z wykorzystaniem nagrań i notatek – odzwierciedlający ich jednostkowy charakter; (2) wstępną analizę porządkującą tematycznie i strukturyzującą zebrany materiał; (3) obiektywizowanie subiektywnego obrazu każdej ze ścieżek życia poprzez (a) tworzenie empirycznie wypracowanych sieci kategorii umożliwiającej ujednolicony, a przez to porównywalny, opis każdego przypadku oraz (b) powtórny zobiektywizowany zapis każdego z wywiadów. Powstałe zapisy stanowią punkt wyjścia dla tworzenia pierwotnej bazy danych (*Poziom II, etap 1*).

*Poziom II. Analiza zbioru przypadków.* Analiza ukierunkowana jest na zrekonstruowanie częściowych modeli potrzeb i obszarów zaangażowań, i - na podstawie analizy ich wzajemnych powiązań - budowanie modelu transformacji zjawiska. Obejmowała trzy etapy:

1. *Baza danych i algorytm Quinlana (wyłonienie zbiorów przypadków o podobnych charakterystykach).* Podstawę analizy stanowiły charakterystyki z bazy danych, szczególnie opisującej jednostkowe ścieżki życia. Analiza zmierzała do wyłonienia zbiorów przypadków (ścieżek życia) o podobnych charakterystykach z zastosowaniem algorytmu C4.5 Quinlana (Quinlan, 1993; Gatnar, 1998), jednej z metod symbolicznego klasyfikowania danych (*data mining methods*). Podstawę generowania drzewa decyzyjnego stanowiło kryterium: *Kierunki podejmowanych aktywności*. Jego ogólny charakter pozwalał odzwierciedlić płaszczyzny oraz sposoby realizowania zaangażowań (potrzeby, cele, motywacje, i in.).
2. *Drzewo decyzyjne i rekonstruowanie częściowych modeli zjawiska.* Wyjściowe dane, stanowiące podstawę rekonstruowania częściowych modeli zjawiska wyznaczała struktura drzewa decyzyjnego (dendrogramu). Poniżej przedstawiono fragment uzyskanego drzewa decyzyjnego (rys. 3).



**Rys. 3.** Fragment dendrogramu stanowiący podstawę rekonstruowania częściowego modelu zaangażowań

6 Procedurę przetwarzania danych przedstawiono w: Rzechowska, 2010, s. 55-71.

Prześledzenie kolejnych gałęzi dendrogramu i kategorii, stanowiących kryteria kolejnych podziałów. Zbiór wyłonionych kategorii uzupełniano kategoriami z bazy danych. Stanowiły one podstawę. Stanowiły one punkt wyjścia do rekonstruowania cząstkowych modeli (zwanymi dalej wariantami).

3. *Konstruowanie hipotetycznego modelu transformacji zjawiska.* W podejściu procesualnym zjawisko definiowane jest jako proces transformacji, którego przebieg odzwierciedlają cząstkowe modele (warianty). Szczegółowa analiza wewnętrznej struktury każdego z wariantów oraz ich genetycznych powiązań, stanowiła podstawę budowania hipotetycznego modelu zjawiska w toku transformacji.

Zastosowanie *Strategii RTP* pozwala na to, by dane idiograficzne stały się podstawą formułowania uogólnień (modelu transformacji zjawiska).

#### OCENA WIARYGODNOŚCI UZYSKANYCH DANYCH

Na poziomie analizy przypadku zabezpieczenie wartości (wiarygodności) badań obejmuje opracowywanie wyników przez niezależnych sędziów kompetentnych (por. rys 2). Na poziomie analizy zbioru przypadków wiarygodność badań oceniano określając: (1) błąd, jakim obciążone było drzewo decyzyjne (tu: błąd 6,2 %, przy dopuszczalnym 25% poziomie błędnych zakwalifikowań oraz (2) spójność wewnętrznej organizacji każdego z cząstkowych modeli zjawiska i wewnętrznej organizacji modelu jako całości.

## POTRZEBY I OBSZARY ZAANGAŻOWAŃ OSÓB W WIEKU ŚREDNIM: WYNIKI BADAŃ

#### DENDROGRAM, BAZA DANYCH I MODYFIKACJA KIERUNKU ANALIZ

Obraz potrzeb i powiązanych z nimi obszarów zaangażowań stanowi funkcję indywidualnych (rozwojowych i osobowych) charakterystyk podmiotu oraz jego skomplikowanej sieci rodzinno-zawodowych relacji, ról i zadań, realizowanych w toku postępujących przemian społeczno-ekonomicznych. Informacje o złożoności, dynamice i jakościowym zróżnicowaniu zjawiska znalazły odzwierciedlenie w zastosowanych w bazie danych kategoriach opisu (por. wyżej: *Gromadzenie danych...*). Pomimo wieloaspektowego ujmowania obszarów i sposobów realizowania zaangażowań w biegu życia oraz przebiegu aktualnych i wizji przyszłych aktywności, w struktura dendrogramu została zdominowana przez kategorie odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do aktywności zawodowej. Na plan pierwszy wysuwały się następujące zagadnienia:

1. *Etap wchodzenia w dorosłość:*
  - *ja i przygotowanie zawodowe:* osiągnięty poziom edukacji, łączenie pracy i nauki;
  - *ja i pierwsza praca:* wyobrażenia pracy, plany zawodowe: ich posiadanie realizowanie;

- *charakterystyki osoby*, określające, co uznają za ważne w pracy: zarobki, doskonalenie się zawodowe, stosunek do pracy (odpowiedzialność), zadowolenie z pierwszej pracy.
2. Przebieg aktywności w dorosłym życiu:
    - *ja i moje kompetencje*: zadowolenie z posiadanych kwalifikacji, zadowolenie z samej pracy;
    - *ja w systemie rodzinno-zawodowym*: godzenie obowiązków rodzinno-zawodowych (sposób godzenia, trudności w godzeniu); uruchamiane motywacje (potrzeby rodziny motywacją osiągnięć zawodowych, i - zwrotnie - praca źródłem poczucia stabilizacji zawodowej);
    - *ja i rozwój własny*: osiągnięcia motywowane dążeniem do własnego rozwoju, szkolenie się, czas wolny dla siebie.
  3. W aktualnej sytuacji:
    - *ja i ocena własnej aktywności zawodowej*: praca ważną wartością, sukces zawodowy rezultatem działań własnych, zgodność pracy z nabytymi kwalifikacjami.

Zbiór wyłonionych charakterystyk sugeruje, iż na starcie w dorosłe życie, charakter zawodowych zaangażowań wyznaczały: przygotowanie do pracy, sposób definiowania celu podjęcia pracy i sposobu realizowania obowiązków, zadowolenie z pracy. W późniejszym okresie o zaangażowaniu zawodowym decydowały: zadowolenie z pracy i posiadanych kwalifikacji, zakres „własnej” decyzyjności (czas wolny, możliwość własnego rozwoju i podwyższania kompetencji), charakter sprzężeń zwrotnych: rodzina-praca (zdolność do integracji zobowiązań, uruchamiane motywacje). Obecny charakter zaangażowań zdają się wyznaczać dokonywane bilanse (sprawczość, kompetencje, miejsce pracy w życiu).

Kategorie te, występując w różnych konfiguracjach, wyznaczały podstawowe ramy obrazu zaangażowań charakterystycznych dla poszczególnych, wyznaczonych strukturą dendrogramu, grup. „Wpisywano” w nie charakterystyki zaczerpnięte z bazy danych, tworząc każdorazowo podstawę dla rekonstruowania kolejnego wariantu. Charakterystyki te najczęściej dotyczyły specyfiki potrzeb i zaangażowań realizowanych na innych płaszczyznach (por. rys. 1 i 2). Przeszukiwanie bazy danych ujawniło, iż tym samym charakterystykom podstawowym, wspólnym osobom obu płci, towarzyszyły zbiory charakterystyk, odnoszących się tylko do kobiet lub tylko do mężczyzn. Zdecydowano się więc na niezależne rozpatrywanie obszarów zaangażowań i potrzeb, w oparciu o zbiór „wspólnych” ramowych charakterystyk i charakterystyk opisujących osoby danej płci (por. przypis 4). W wyniku analiz zrekonstruowano dwa modele odzwierciedlające odmienny charakter i genezę kobiecych i męskich potrzeb i zaangażowań.

Badania zmierzały do określenia zróżnicowania potrzeb i obszarów zaangażowań u kobiet i mężczyzn w wieku średnim. Zrekonstruowano cztery warianty kobiece, opisywane dalej jako *Warianty*  $K_1$ - $K_4$  oraz pięć wariantów męskich, określane *Wariantami*  $M_1$ - $M_5$ . W toku analiz wyłoniono więcej wariantów, lecz w artykule ograniczono się do zaprezentowania tylko tych wybranych, które odzwierciedlały

istotę i kierunek zmian kobiecych i męskich zaangażowań rodzinno-zawodowych. W prezentacji każdego z wariantów przedstawiano: (1) obszary zaangażowań (i realizowane cele), (2) wiodące potrzeby w biegu życia i kierunek ich zmian (3) zasoby, jakimi dysponują badani, a które mogą stanowić zaplecze dla ich aktywności na rynku pracy.

*KOBIETY: OD INTEGRACJI ZAANGAŻOWAŃ RODZINNO-ZAWODOWYCH Z WŁASNYM ROZWOJEM I WSPIERANIEM MŁODYCH DO KONCENTRACJI NA UTRZYMANIU PRACY I ŚRODKACH NA POTRZEBY RODZINY*

Analizując sytuację kobiet 50+ z perspektywy potrzeb rynku pracy zwrócono uwagę na szereg tendencji, jakie się w ich trakcie wyłoniły:

- w centrum kobiecych zaangażowań znajdowały się i znajdują się problemy rodziny;
- kobietom w różnym zakresie udaje się zintegrować zaangażowania zawodowe i rodzinne;
- kobiety, bez względu na sytuację rodzinno-zawodową, zwracają uwagę na uczciwość i rzetelność w wykonywaniu pracy;
- obecne zawodowe zaangażowania kobiet mają zróżnicowany charakter: od wzrostu zaangażowania w pracę (rozwój zawodowy i generatywna postawa wobec młodszych pracowników) przez „służenie sobą” innym (nabytymi doświadczeniami, pomocą i troską o dobre relacje) po wymuszone sytuacją (potrzeba materialnego zabezpieczenia rodziny), ale należyte wywiązywanie się z obowiązków;
- u podstaw ich zachowań leżą różne potrzeby: od chęci rozwoju przez bycie użyteczną po zapewnianie sobie poczucia bezpieczeństwa (trudności w uzyskaniu i utrzymaniu pracy) i utrzymywanie *status quo* (zogniskowanie na materialnym zabezpieczeniu rodziny).

Poniżej przedstawiono szczegółowe charakterystyki wariantów (por. rys. 4).



**Rys. 4.** Warianty K<sub>1</sub>-K<sub>4</sub>; kierunki zmian

**Wariant K<sub>1</sub>: Praca szansą rozwoju i wspierania innych. Zintegrowana aktywność rodzinno-zawodowa**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Już wchodząc w życie kobiety angażowały się w aktywność rodzinną i zawodową, przy czym obszarem dominującym była rodzina. Kobiety organizowały codzienne życie najbliższych, brały na siebie odpowiedzialność za wychowanie i edukację dzieci. W pracy starały się o wysoki poziom wykonywania zadań i zdobywanie wiedzy, dążąc do uzyskania awansu zawodowego. Z pomocą matek podejmowały skuteczne próby godzenia obowiązków rodzinno-zawodowych.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** Dziś zaangażowanie przesuwają się w kierunku zaangażowań zawodowych i własnego rozwoju. Kobiety odkrywają sensowność wcześniej podejmowanych, a związanych z nabywaniem zawodowych kompetencji, decyzji. Chętnie występują w roli mentorek, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem. Na gruncie rodzinnym podejmują się opieki nad wnukami (wychowanie, pomoc) i rodzicami (pomoc w codziennych obowiązkach).

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Kontynuowanie podnoszenia kwalifikacji, połączone z naturalną potrzebą wspierania młodych pracowników, wchodzenia w rolę mentora i eksperta, przy jednoczesnym bezkolizyjnym łączeniu znacznych obciążeń rodzinnych z zaangażowaniami zawodowymi, czyni z tej grupy kobiet pracowników, szczególnie predestynowanych do budowania sieci życzliwych, motywujących i wspierających relacji oraz elastycznego wprowadzania w obowiązki lub czuwania nad ich realizacją.

**Wariant K<sub>2</sub>: Praca szansą wspierania innych. Bezkolizyjne łączenie obowiązków rodzinno-zawodowych**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Przez całe życie w centrum zainteresowań pozostawała rodzina (codzienne obowiązki, wychowanie, opieka, kształcenie dzieci, później – ich finansowe wspieranie). Działania te motywowane były chęcią zaspokojenia potrzeb bliskich i zapewnienia im materialnego bezpieczeństwa. Jednocześnie kobiety rzetelnie i odpowiedzialnie wypełniały obowiązki zawodowe. W pracy ceniły stabilność i stałość zatrudnienia.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** W początkowym okresie dorosłego życia badane koncentrowały się na wspieraniu najbliższych, głównie dzieci. Z czasem przeniosły działania pomocowe na wnuki i rodziców oraz wyszły poza krąg rodzinny. Wspierały młodych pracowników, dzieląc się nabytą wiedzą i umiejętnościami. Przyjmowanie przez innych oferowanej przez nie pomocy dawało istotne dla nich poczucie użyteczności.

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Poszerzający się krąg wspieranych osób, zaangażowania motywowane chęcią pomocy innym i bycia użyteczną, umiejętność godzenia zobowiązań zawodowych i rodzinnych, rzetelność i odpowiedzialność w pracy, dążenie do stabilizacji czynią z tej grupy kobiet niezawodnych pracowników, realizujących się w działaniach na rzecz innych (pomoc, dzielenie się kompetencjami, budowanie dobrej atmosfery w miejscu pracy), a zarazem rzetelnie wykonujących powierzone zadania.

**Wariant K<sub>3</sub>: Stabilność pracy źródłem bezpieczeństwa. Zaangażowanie w relacje z wnukami**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Silnie skoncentrowane na życiu rodzinnym. Jako jedyne eksponowały emocjonalne zaangażowanie w relacje z mężem i dziećmi. Same także czuły się kochane. Wychowały dzieci, czuwały nad ich edukacją, lecz nie podawały szczegółów, tak, jak czyniły to poprzedniczki. Wchodząc w życie zawodowe napotkały na trudności w znalezieniu pracy. Zdobytą pracę traktowały jako konieczność, lecz w pracy wykazywały się pracowitością i odpowiedzialnością. Wysoko ceniły stabilność zatrudnienia dającą im poczucie bezpieczeństwa. Starania o utrzymanie pracy realizowały w różny sposób: na wcześniejszym etapie – koncentrując się na spełnianiu oczekiwań pracodawców, na późniejszym – angażując się w rozwój firmy, w pierwszej kolejności mając na względzie utrzymanie pracy. Swoje poczucie bezpieczeństwa opierały na relacjach rodzinnych. Aktualnie uczestniczą w opiece nad wnukami.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** W opisie biegu życia tej grupy kobiet przewija się wątek zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa. Na każdym etapie pracy starały się jak najlepiej wykonywać swoje obowiązki: podporządkowując się pracodawcom lub – w ostatnich latach – stosując „ucieczkę do przodu” i angażując się w działania innowacyjne w firmie, u których podstaw nadal pozostaje chęć zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa. Samej aktywności zawodowej przypisują coraz większe znaczenie.

**Przezwyciężenie nowych zaangażowań.** W poprzednich wariantach na plan pierwszy wysuwały się: niezależność, doświadczenie, kompetencje i bezinteresowne działania na rzecz innych, wskazujące na względne poczucie bezpieczeństwa. U reprezentantek *Wariantu K<sub>3</sub>* aktywność zawodowa wiązała się z poczuciem zagrożenia, niwelowanym pozornym zaangażowaniem w pracę: dążeniem do uzyskania akceptacji dla swoich działań lub wymuszoną inicjatywą i innowacyjnością. W przypadku tej grupy kobiet ustabilizowanie sytuacji zawodowej zmieniłoby motywację podejmowanych działań pozwalając zainteresowanym na wykorzystanie potencjału.

**Wariant K<sub>4</sub>: Zmiana roli pracy. Praca źródłem dochodu. Koncentracja na potrzebach rodziny**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Badane od początku angażowały się w organizowanie życia rodzinnego, sprawowanie opieki, wychowanie i kształcenie dzieci. Podkreślały potrzebę tworzenia dobrych warunków materialnych dla rozwoju dzieci. Rozpoczynając pracę wysoko ceniły możliwość zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych. Dążąc do zawodowych sukcesów sumiennie i odpowiedzialnie wykonywały powierzone zadania. Z biegiem czasu następował spadek ich zaangażowań zawodowych (badane nie precyzują jego przyczyn). Ich uwaga całkowicie zogniskowała się na życiu rodzinnym, a celem pracy stało się zabezpieczenie warunków materialnych rodziny.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** Początkowe zaangażowanie w pracę i upatrywanie w niej szansy na rozwój, ustępuje - wraz utratą nadziei na sukces zawodo-

wy i ze wzrostem rodzinnych obowiązków – traktowaniu pracy jako konieczności zapewniającej rodzinie środki materialne. Mając na uwadze potrzeby rodziny dążą do utrzymania pracy.

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Kobiety przewidują kontynuowanie aktywności zawodowej w jej obecnej postaci. Nie formułują oczekiwań dotyczących pracy. Pomimo przypisywania dużej wartości życiu rodzinnemu, nie odnoszą się ani do swojej przyszłości, ani do przyszłości członków rodziny. Dla tej grupy kobiet praca stanowi obciążającą, lecz akceptowaną, konieczność.

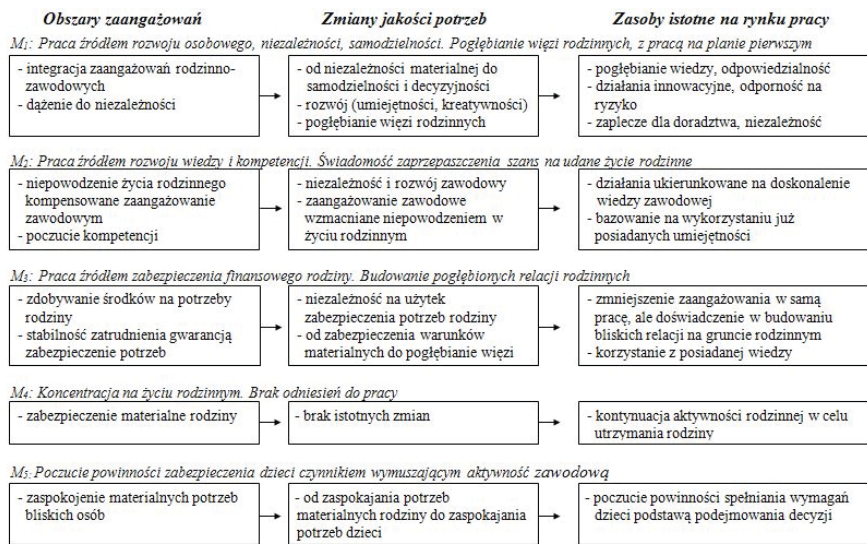
#### *MĘŻCZYŹNI: OD UMACNIANIA ZAWODOWEJ POZYCJI DO WYCOFYWANIA SIĘ Z ZAANGAŻOWAŃ ZAWODOWYCH*

Analiza wyników zaangażowań mężczyzn po 50. r.ż. skazuje na odmienną, niż u kobiet, charakter i genezę ich aktywności zawodowej:

- podstawową, aczkolwiek różnie motywowaną i realizowaną, aktywnością jest praca zawodowa;
- mężczyźni mają trudności z integrowaniem zaangażowań zawodowych i rodzinnych, a zaangażowania rodzinne najczęściej utożsamiają z materialnym zabezpieczeniem rodziny;
- obecne zawodowe zaangażowania mężczyzn mają zróżnicowany charakter: od kontynuacji rozwoju zawodowego i rosnącej innowacyjności (przy integracji życia rodzinnego i zawodowego) przez korzystanie z nabytych kompetencji i umacnianie własnej pozycji (powiązane z zabezpieczaniem rodziny) po koncentrację na realizacji potrzeb rodziny z malejącym zaangażowaniem zawodowym w tle (od zapewnienia rodzinie dobrych warunków funkcjonowania po wycofywanie się z zaangażowań rodzinnych i wycinkowe zaspakajanie potrzeb dzieci);
- cenią samodzielność, niezależność, własne kompetencje, ale w małym stopniu zainteresowani młodymi pracownikami; jeśli już wspierają młodych – u podstaw ich zaangażowań leży możliwość eksponowania nabytych zasobów i umacnianie zawodowej pozycji.

Poniżej dokonano charakterystyki poszczególnych wariantów (por. rys. 5).





**Rys. 5.** Warianty  $M_1$ - $M_5$ ; kierunki zmian

**Wariant  $M_1$ : Praca źródłem rozwoju osobowego, niezależności, samodzielności. Pogłębianie więzi rodzinnych, z pracą na planie pierwszym**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Wchodząc w dorosłe życie mężczyźni skoncentrowani byli na uzyskaniu niezależności od rodziców i samodzielności. Praca stanowiła główny obszar aktywności. Ważny był rozwój: zarówno zawodowy (wiedza, kompetencje, umiejętności), jak i osobowy (wysokie standardy pracy: odpowiedzialność, sumienność, pracowitość, dążenie do mistrzostwa w realizowaniu zadań). Zaangażowanie w życie rodzinne utożsamiali ze stworzeniem dobrych warunków życia członkom rodziny. Dużą wagę przywiązywali do edukacji dzieci. Ostatnie lata przyniosły zmianę sposobu funkcjonowania w roli męża i ojca: przejście od działań zabezpieczających do budowania pogłębianych relacji z żoną i dziećmi. W życiu zawodowym dążenie do niezależności przyjęło postać zapewnienia sobie możliwości decydowania o kierunkach podejmowanych działań, ale i przyjmowania odpowiedzialności za skutki podejmowania ryzyka.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** W biegu życia nastąpiła gruntowna przemiana sposobu definiowania siebie oraz realizowania ról zawodowych i rodzinnych. Pierwotna integracja zaangażowań (niezależność od rodziny pochodzenia i zabezpieczenie warunków własnej rodziny) przekształcona zostaje w zintegrowane zaangażowania w życie zawodowe (niezależna pozycja i decyzyjność) i rodzinne (budowanie pogłębianych relacji).

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Reprezentanci tej Wariantu M1 mają szczególne predyspozycje do pracy wymagającej ciągłego dokształcania się i otwartości na nowe rozwiązania, wdrażania innowacyjnych pomysłów, wymagającej zdolności organizacyjnych, odpowiedzialności i stałego monitorowania, w działaniach doradczych.

**Wariant M<sub>2</sub>: Praca źródłem rozwoju wiedzy i kompetencji. Świadomość zaprzestania szans na udane życie rodzinne**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Reprezentanci tego wariantu od wejścia w dorosłe życie do chwili obecnej skoncentrowali na pracy. Czuli się odpowiedzialni za zapewnienie rodzinie środków materialnych, nie wykazywali jednak wystarczającego zainteresowania jej problemami. W aktywności zawodowej upatrywali źródła zadowolenia i możliwości rozwoju (nabywanie wiedzy, poznawanie nowości, poszerzanie kompetencji). Osiągane sukcesy pozwalały rekompensować doświadczane niepowodzenie w życiu rodzinnym (trudne przeżycia związane z rozwodem lub samotnością). Mężczyźni wyrażają żal, że nie zapobiegli rozpadowi małżeństwa i rozbięciu rodziny. Utrzymują kontakt z dziećmi, wspieranie je materialnie

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** Praca zawodowa wyznaczała i wyznacza kierunek zaangażowań badanych. Po rozpadzie życia rodzinnego, dodatkowo stała się aktywnością kompensującą porażkę. Wchodząc na rynek pracy badani koncentrowali się na nabywaniu wiedzy, kompetencji i umiejętności. Dziś raczej dostrzegają i podkreślają znaczenie zawodowych i życiowych doświadczeń. W mniejszym stopniu zainteresowani są ich poszerzaniem, choć deklarują chęć uczestniczenia w kursach i szkoleniach.

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Działania ukierunkowane na wykorzystywanie w pracy już zdobytej wiedzy i umiejętności. Zaangażowanie w dzielenie się doświadczeniem z innymi. Kursy i szkolenia pozwolą doskonalić już posiadane zasoby. Raczej nie przyczynią się do podejmowania działań nadmiernie różniących się od dotychczas wykonywanych

**Wariant M<sub>3</sub>: Praca źródłem zabezpieczenia finansowego rodziny. Budowanie pogłębionych relacji rodzinnych**

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Główny obszar zaangażowań tej grupy mężczyzn stanowiła aktywność zawodowa. Jej podstawowym celem było: początkowo – uniezależnienie się od rodziców (a często jej materialne wspieranie), później - uzyskiwanie środków finansowych na zaspokojenie potrzeb żony i dzieci. Dobro bliskich, chęć zabezpieczenia im dobrych warunków życia, leżały u podstaw starań o utrzymanie stabilności i stałości zatrudnienia. Obecnie badani angażują się w coraz większym stopniu w życie rodzinne, zaś ono samo uległo znaczącej transformacji. Wcześniejsza koncentracja na zapewnieniu rodzinie materialnego bezpieczeństwa przeszła w pogłębianie więzi rodzinnych (poświęcanie uwagi problemom członków rodziny, doradzaniu, okazywaniu zrozumienia, wspieraniu, pomocy materialnej).

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** Od momentu wejścia w dorosłość praca zawodowa była wiodącą aktywnością, lecz miała na celu przede wszystkim potrzeby innych. Aktualnie rola pracy nie zmienia się, lecz zaangażowania mężczyzn przesuwały się w kierunku pogłębiania więzi rodzinnych oraz indywidualizowanego wspierania i pomocy materialnej.

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** W działaniach zawodowych wykorzystywanie posiadanej wiedzy i doświadczeń w budowaniu bliskich relacji.

*Wariant M<sub>4</sub>: Koncentracja na życiu rodzinnym. Brak odniesień do pracy*

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Rozpoczynając dorosłe życie badani angażowali się w życie rodzinne (pomoc żonie w codziennych obowiązkach, troska o wychowanie dzieci i wspieranie ich edukacji). Cieszyli się z sukcesów szkolnych dzieci. Jednocześnie czuli się odpowiedzialni za materialne zabezpieczenie środków dla rodziny i do takiej roli sprowadzali swą aktywność zawodową. Praca angażowała czasowo, lecz badani nie wychodzili poza konieczne wymagania. W wypowiedziach eksponowali życie rodzinne.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** Przez całe życie aktywność zawodowa spostrzegana jako źródło dochodu, a badani koncentrowali się na rolach rodzinnych. Obecnie nadal praca pozostaje na dalszym planie, a badani rzadko się do niej odnoszą.

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Jednym motywem kontynuacji zatrudnienia jest utrzymanie rodziny. Badani jednak ograniczają się do wykonywania niezbędnych obowiązków.

*Wariant M<sub>5</sub>: Poczucie powinności zabezpieczenia dzieci czynnikiem wymuszającym aktywność zawodową*

**Zaangażowania: rodzina-praca.** Całość życia badanych koncentrowała się wokół zdobywania środków materialnych. Pomimo deklaracji zadowolenia z życia rodzinnego, koncentrują się zaspokajaniu podstawowych potrzeb najbliższych. Nie wspominają o staraniach związanych z wychowaniem dzieci i budowaniem bliskich relacji. Obecnie nadal czują się zobowiązani do zabezpieczenia finansowego rodziny. Koncentrują się na zaspokajaniu potrzeb zgłaszanych przez dorosłe dzieci.

**Zmiana ról, zmiana potrzeb.** Swoją życie zawodowe budowali wokół zabezpieczenia finansowego rodziny. Systematycznie czynili to. Stopniowo tracili z oczu życie własnej rodziny, finansując izolowane potrzeby dzieci. Nie zbudowali głębszych więzi rodzinnych.

**Przestrzenie nowych zaangażowań.** Praca sama w sobie nigdy nie stanowiła centrum zainteresowań badanych. Dążyli do zaspokojenia potrzeb dzieci drogą dostarczania im wymaganych środków. Tu już nawet nie szczególnie troska jako taka o dzieci leży u podstaw pracy, lecz poczucie powinności spełniania ich wymagań. Bez wsparcia z zewnątrz trudno oczekiwać zaangażowań zawodowych.

Naszkicowane wariantowe portrety 50+ ujawniają specyfikę kobiecych i męskich systemów wzajemnie powiązanych zaangażowań rodzinno-zawodowych o różnym poziomie integracji.

## POTRZEBY I OBSZARY ZAANGAŻOWAŃ: WNIOSKI I IMPLIKACJE DLA ORGANIZACJI RYNKU PRACY

Potrzeby, obszary zaangażowań i kierunki podejmowanych działań zmieniają się wraz z wiekiem. Okres średniej dorosłości to czas istotnych przemian osobowych, zmian w sposobach definiowania siebie, świata i relacji ze światem. To także czas

transformacji organizacji życia rodzinnego i relacji wewnątrzrodzinnych: relacji małżeńskich, z dziećmi, rodzicami i wnukami. Przedstawione w artykule analizy odsłoniły złożoność wewnętrznej struktury i zróżnicowanie potrzeb oraz zaangażowań rodzinno-zawodowych oraz ich wzajemnych powiązań u osób obu płci. Wypracowane wnioski pozwalają skonkretyzować i uszczegółowić naszkicowany w teoretycznej części artykułu obraz zaangażowań osób w wieku średnim.

#### *KOBIETY I MĘŻCZYŻNI NA RYNKU PRACY: SPECYFIKA FUNKCJONOWANIE I IMPLIKACJE*

Analiza zaangażowań, i leżących u ich podstaw potrzeb, wykazuje, iż - w przypadku kobiet i mężczyzn po 50. r.ż. - mają one odmienną konstrukcję i genezę.

**Umiejscowienie aktywności zawodowej w strukturze życia.** Strukturę kobiecego życia wyznacza sposób organizacji życia i zabezpieczania potrzeb rodziny, w dużym stopniu rzutujące na charakter zaangażowań zawodowych. U mężczyzn umiejscowienie aktywności zawodowej w strukturze życia (centralne - peryferyjne) wyznacza funkcje pracy oraz sposoby realizowania zaangażowań rodzinnych.

**Zróżnicowanie i powiązania zaangażowań rodzinno-zawodowych.** W przypadku kobiet życie rodzinne i troska potrzeby najbliższych stanowi centrum zaangażowań, a zarazem istotny punkt odniesienia. Wraz z usamodzielnianiem się dzieci obserwuje się różne zmiany w kobiecej aktywności zawodowej. Praca może zyskiwać na znaczeniu i wiązać się intensyfikowaniem działań ( $K_1$ ) i/lub nabywaniem świadomości wartości i znaczenia posiadanych kompetencji ( $K_2$ ). W obu przypadkach kobiety mają tendencje do dzielenia się nabywanymi ( $K_1$ ) lub już posiadanymi ( $K_2$ ) zasobami z młodszymi pracownikami. Odmiennie sposoby działania obserwuje się u pań skoncentrowanych na rodzinie. Te, które doświadczyły trudności w uzyskaniu lub utrzymaniu pracy, swoje zaangażowania przekierowują na zabezpieczenie się przed utratą pracy ( $K_3$ ). Jedną ze strategii – co wydaje się zaskakujące – jest aktywne podejmowanie działań innowacyjnych. Nawet w sytuacji, gdy celem pracy kobiet jest materialne zabezpieczenie rodziny, przestrzegają one standardów w wypełnianiu obowiązków ( $K_4$ ). Kobiety wszystkich grup zwracają uwagę na rzetelność i obowiązkowość w wykonywaniu pracy.

U mężczyzn na plan pierwszy wysuwają się działania własne i wiodący obszar aktywności własnej. Dla większości jest nim praca, dla części – rodzina (z wyboru lub na skutek rozczarowań zawodowych). W przeciwieństwie do kobiet, mają one przełożenie na sposób realizowania obowiązków zawodowych. Ważny jest podstawowy cel pracy: rozwój osobowy i samorealizacja, status i uznanie lub zabezpieczenie materialne (tworzenie warunków zapewniających dobre warunki życia bądź zabezpieczenie podstawowych potrzeb). Dla mężczyzn z *Wariantów*  $M_1$  i  $M_2$  praca była i jest wiodącą aktywnością. W pierwszym przypadku miała miejsce udana integracja obowiązków rodzinnych i zawodowych. Pogłębianiu zaangażowań w obu obszarach. Rosnąca rola życia rodzinnego, troska o rodzinę i pogłębianie więzi współwystępowały z rozwojem osobowym, niezależnością, podejmowaniem nowatorskich, niekiedy ryzykownych, działań. W przypadku drugim

– w sytuacji niepowodzeń rodzinnych, zaangażowaniu w rozwój własny i dążeniu do mistrzostwa towarzyszyły świadomość życiowej straty, kompensowana zaangażowaniem w kontakty z dziećmi. Mężczyźni z grupy  $M_3$ , ukierunkowani na zapewnienie rodzinie dobrych warunków rozwoju, są skłonni budować swój status i pozycję na kompetencjach. Będą raczej dzielić się już posiadanymi zasobami niż poszukiwać nowych wyzwań. U mężczyzn  $M_4$ , z rodziną i pogłębianiem więzi, na planie pierwszym, obserwuje się, co prawda, spadek zaangażowań zawodowych. Jednakże doświadczenia rodzinne w budowaniu bliskich relacji mogą okazać się użyteczne na rynku pracy (wyniki badań wskazują, że tego rodzaju umiejętności występują raczej u kobiet). O ile kobiety, znajdujące się w najtrudniejszych warunkach, są skoncentrowane na obowiązkach rodzinnych, lecz dbają o jakość wykonywanej pracy ( $K_4$ ), o tyle mężczyźni, wycofują się i z zaangażowań zawodowych i rodzinnych ( $M_3$ ). Epizodycznie wspierają materialnie dorosłe już dzieci motywowane poczuciem powinności.

**Wybrane różnice w kobiecych i męskich aktywnościach.** U osób obu płci pojawiają się zbliżone, lecz odmiennie motywowane działania. Należą tu m.in.:

- *odniesienie do aktywności zawodowej w najbliższym okresie życia:* dla większości mężczyzn aktywność zawodowa stanowi wyczerpujący się obszar zaangażowań, dla dużej części kobiet – staje się obszarem nowych możliwości, wykazania się kompetencjami i budowania relacji.
- *dzielenie się wiedzą z młodszymi pracownikami:* u kobiet jest przejawem generatywności (troska i opieka, wprowadzanie młodych w nowe zadania -  $K_1$ - $K_2$ ), u mężczyzn – stanowi sposób eksponowania i potwierdzania własnych kompetencji, niezależności, podkreślania statusu ( $M_1$ - $M_3$ );
- *motywacja zachowań innowacyjnych i nowatorstwa:* u kobiet jest to „uciekanie do przodu”, wychodzenie naprzeciw spodziewanym trudnościom uwarunkowane chęcią utrzymania pracy ( $K_3$ ), u mężczyzn – ekspansywne dążenie do poszerzenia obszaru działań i chęcią sprawdzenia się ( $M_1$ );
- *budowanie relacji na gruncie zawodowym:* u kobiet troska o innych przenoszona jest na obszar zawodowy, nawet w kontekście wypowiedzi o umiejętnościach pojawia się wątek możliwości dzielenia się nimi z młodszymi; mężczyźni częściej traktują relacje powierzchownie i instrumentalnie; mężczyźni ( $M_4$ ) z doświadczeniami zdobytymi na gruncie rodzinnym mogą okazać się
- *mentoring:* motywacje leżące u podstaw zdobywania doświadczeń, a także chęci dzielenia się nimi z innymi, wskazują na kobiety jako bardziej efektywne mentorki; kompetentni nastawieni na wyzwania lub budowanie prestiżu mężczyźni mogą okazać doskonałymi merytorycznie, lecz nieefektywnymi mentorami; być może „rodzinni”, nie nastawieni na zawodowe sukcesy, mężczyźni z *Wariantu*  $M_4$  mogą okazać się cenionymi mentorami.

\*

Z uzyskanych danych można wyprowadzić szereg implikacji istotnych dla organizacji rynku pracy osób w wieku średnim. Zarysowane wyżej tendencje i kierunki przemian oraz sygnalizowane szczegóły mogą stanowić podstawę opracowania

swoistych map, odzwierciedlających potencjalne kierunki kobiecych i męskich zaangażowań, a te – do formułowania przewidywań. Nawet, jeśli będzie to obraz niepełny - sama idea i pierwsze wyniki – mogą znaleźć zastosowanie w tworzeniu spersonalizowanych warunków i sposobów regulowania przepływu dojrzałych pracowników na rynku pracy. Proponowane podejście i uzyskane wyniki będą szczególnie użyteczne w tworzeniu procedur diagnostycznych oraz zindywidualizowanych strategii wspierających, uwzględniających osobowo-rozwojowe charakterystyki osób 50+ i specyfikę ich zaangażowań na różnych płaszczyznach. Ponadto ujawnione zależności dowodzą wartości rozpatrywania realnych powiązań zaangażowań rodzinnych i zawodowych. Ich izolowane rozpatrywanie lub zogniskowanie na weryfikacji założonych zależności może prowadzić do nieprawdziwych bądź niepełnych wniosków.

## LITERATURA

- Arnett J. (2004), *Emerging adulthood: The winding road from late teens through the twenties*, New York, Oxford University Press.
- Albisetti V. (2008), *Piękno średniego wieku*, Kielce, Wydawnictwo Jedność.
- Appelt K. (2004), Środkowy okres dorosłości. Jak rozpoznać potencjał dojrzałych dorosłych?, w Brzezińska A. I. (red.), *Psychologiczne portrety człowieka*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Balcerzak-Paradowska B. (2008), Rozwiązania w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z rodzinnym jako element polityki rodzinnej, w Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga Praca-Życie-Rodzina*, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej.
- Bee H. (2004), *Psychologia rozwoju człowieka*, Poznań, Zysk i S-ka.
- Branka M., Borowska M. red. (2011), *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla instytucji rynku pracy*, Warszawa, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Brzezińska A. I. (red.), (2008), *Psychologiczne portrety człowieka*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bondyra K., Dolaty H., Jagodziński W., Postaremczak D. red. (2013), *Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, Poznań, M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński.
- Carstensen L. L., Pasupathi M., Mayr U. and Nesselroade J. R. (2000), Emotional Experience in Everyday Life Across the Adult Life Span, *Journal of Personality and Social Psychology*, nr 79, s. 644-655.
- Chybicka A., Kosakowska-Berezecka N., Pawlicka P. (2012), *Podróże między kobiecością a męskością*, Kraków, Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Dainesse S. M., Allemand M., Ribeiro N., Bayram S., Martin M., Ehlert U. (2011), Protective Factors in Midlife, *GeroPsych*, nr 24, s. 19-29.
- Erikson E. H. (1997), *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Poznań, Dom Wydawniczy REMBIS.
- Fischer K. W., Bidell T. R. (2006), Dynamic development of action, thought, and emotion, w Damon W., Lerner R. M. (red.), *Theoretical models of human development. Handbook of child psychology* (1), New York, Wiley, s. 313-399.
- Gach G., Kasianiuk G., Krzesiński P., red. (2015), *Szanse na rynku pracy osób 50+*, Lublin, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
- Gatnar E. (1998), *Symboliczne metody klasyfikacji danych*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gębuś D. (2006), *Rodzina tak, ale jaka?*, Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Greenglass E. (2004), Różnice wynikające z ról płciowych, wsparcie społeczne i radzenie sobie ze stresem, w Sęk H., Cieślak R. (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 138-151.

- Harper S., Khan H. T. A., Saxena A., and Leeson G. (2006), Attitudes and Practices of Employers towards Ageing Workers: Evidence from a Global Survey on the Future of Retirement, *Ageing Horizons Issue*, nr 5.
- Helms, D. B., Turner, J. S. (1999), *Rozwój człowieka*, Warszawa, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne.
- Jackson M.A., Tal A.I. Sullivan A.R. (2003), Hidden Biases in Counseling Women Balancing Work and Family Concerns, w Kopala M., Keitel M. A. (red.), *Handbook of Counseling Women*, Thousand Oaks, CA., Sage, rozdz. 11.
- Kienzler I. (2015), *Kobieta w Polsce Ludowej. 1944 -1989 Kronika PRL*, Warszawa, Edipresse-Kolekcje.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (2013), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Komorowska M. (2012), Problemy nastolatek w ciąży, *Remedium*, nr 1, s.6-7.
- Kozubek M. T. red. (2013), *Starość – nie radość. Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa*, Katowice, Drukarnia G. S. Sp. z o. o.
- Lachman M. E. (2004), Development in midlife. *Annual Review of Psychology*, 55(1), s. 305–331.
- Lachowska B. (2012), *Praca i rodzina konflikt czy synergia. Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi-uwarunkowania i znaczenie dla jakości życia kobiet i mężczyzn*, Lublin, Wydawnictwo KUL.
- Levenson M. R., Crumpler C. A. (1996), Three models of adult development, *Human development*, nr 39, s. 135-149.
- Machol-Zajda L., Sadowska-Snarska C., red. (2014), *Rynek pracy i polityka społeczna w XXI wieku. Aktualne problemy*, Białystok-Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie.
- McAdams D. P. (2001). *Generativity in midlife*, w Lachman M. E. (red.), *Handbook of Midlife development*, New York, John Wiley Sons, Inc, s. 394-443.
- Miller J. F., Chapman R. S. (1981), The Relation between Age and Mean Length of Utterance in Morphemes, *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, t. 24, s. 154-161.
- Molenaar P. C. M. (2004), A Manifesto on Psychology as Idiographic Science: Bringing the Person Back Into Scientific Psychology, *Measurement*, nr 2, s. 201-218.
- Moneta-Malewska M. (2003), *Dla siebie i dla innych*, Warszawa, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne.
- Munnell A. H., Sass S., Soto M. (2006), Employer attitudes towards older workers: survey results, *Work Opportunities for Older Americans*, nr 3.
- Olejnik M.(2008) Średnia dorosłość. Wiek średni, w Harwas–Napierała B., Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, t. 2.
- Oleś, P., Kowalczyk, M. (2004), Przełom „połowy życia” u kobiet i mężczyzn: implikacje dla wieku średniego i starszego, *Lęk i Depresja*, nr 9, s. 57-68.
- Oleś P., Batory A. red. (2008), *Tożsamość i jej przemiany a kultura*, Lublin – Warszawa, PWN – Wydawnictwo KUL.
- Oleś P. (2011), *Psychologia człowieka dorosłego*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ostoja-Zawadzka, K. (1999), Cykl życia rodzinnego, w Barbaro B. De (red.), *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Quinlan J. R. (1993), *C4.5: Programs for machine learning*, San Mateo, California, Morgan Kaufman Publishers, Inc.
- Pasternak-Malicka M. (2014), Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia, *Economics and Management*, nr 3, s. 127-143.
- Perek-Białas J., Turek K. (2011), Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy, dostęp 23 lipca 2015,

- [http://www.academia.edu/2433953/\\_2011\\_Starszy\\_pracownik\\_z\\_punktu\\_widzenia\\_pracodawcy\\_In\\_Ku\\_socjologii\\_staro%C5%9Bci](http://www.academia.edu/2433953/_2011_Starszy_pracownik_z_punktu_widzenia_pracodawcy_In_Ku_socjologii_staro%C5%9Bci).
- Pietrasiński Z. (1990), *Rozwój człowieka dorosłego*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna.
- Postulszna M. (2012), Aktywność rodzinna i społeczna osób starszych, *Nowiny Lekarskie*, nr 81, s. 75-79.
- Polkowska D., Łucjan I. (2013), Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych statystycznych. Analiza porównawcza, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, nr 33, s.140-148.
- Rzechowska E. (2004), *Potencjalność w procesie rozwoju: mikroanaliza konstruowania wiedzy w dziecięcych interakcjach rówieśniczych*, Lublin, RW KUL.
- Rzechowska E. (2008), Metoda mikrogenetyczna: klasycy psychologii w poszukiwaniu pogłębionego opisu zmian w rozwoju człowieka, w: Rydz E., Musiał D. (red.), *Z zagadnień psychologii rozwoju człowieka*, Lublin, TN KUL, t. II, s. 13-32.
- Rzechowska E. red. (2010), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Lublin, Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu.
- Rzechowska E. (2011), Podejście procesualne: warianty badań nad procesami w mikro- i makroskali, *Roczniki Psychologiczne*, t. XIV, s. 127-157.
- Rzechowska, E., Dacka M. (2014), Kształtowanie się zadowolenia z życia w relacjach rodzinnych i zawodowych u osób w wieku średnim zagrożonych utratą pracy, w: Janicka I., Znamiecka-Sikora M. (red.), *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 367-388.
- Rzechowska E., Dacka M. (2015), Pomiędzy rodziną a pracą: poczucie sensu życia w wieku średnim w sytuacji zagrożenia stabilności zawodowej, w: Ertelt B. J., Górna J. (red.), *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*, Częstochowa, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, s. 57-90.
- Sadowska-Snarska C., red. (2008), *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca – życie – rodzina*, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej.
- Skirbekk W. (2008), Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options, *Ageing Horizons*, nr 8, s. 4-12.
- Sulik M. (2010), *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*, Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Whitbourne S. K., Sneed J. L., Sayer A. (2009), Psychosocial Development From College Through Midlife: A 34-Year Sequential Study, *Developmental Psychology*, nr 45, s. 1328–1340.
- Wojciszke B. (2009), *Kobieta zmienną jest*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.