

Osoby dojrzałe w sytuacji bezrobocia – charakterystyka psychologiczna

Wprowadzenie

Sytuacja bezrobocia, zwłaszcza długotrwałego, stanowi kryzysowy czas w życiu człowieka. Jest ona źródłem silnego stresu, któremu towarzyszy doświadczanie wielu przykrych emocji, jak lęk, żal czy złość. Zaburzone zostaje poczucie bezpieczeństwa, co w konsekwencji prowadzi do deprivacji wielu psychicznych potrzeb jednostki. Skuteczne radzenie sobie z utratą zatrudnienia wiąże się zarówno z obiektywnymi czynnikami rynku pracy, kwalifikacjami osoby bezrobotnej, jak też w znacznej mierze uzależnione jest od psychologicznych zasobów warunkujących doświadczanie sytuacji trudnej i radzenie sobie ze stresem bezrobocia.

Sytuacja bezrobocia osób dojrzałych – umownie rozumianych w niniejszej pracy w wymiarze socjodemograficznym jako osoby po 45.–50. roku życia – wydaje się zasługiwać na szczególną uwagę (por. Dubas, 2008: 19–30; Gutowska, 2008: 53–74). W dobie społeczno-kulturowej juvenalizacji zainteresowanie rynku pracy tą grupą osób jest często dużo słabsze niż pracownikami młodymi, zwłaszcza w odniesieniu do osób o niskich kwalifikacjach (por. Rogozińska-Pawelczyk, 2012). Badania wskazują także na brak refleksji pracodawców w zakresie potrzeb i możliwości pracowników w dojrzałym wieku (por. Muszyński, 2008: 85). Uwzględniając liczne dane dostarczane przez psychologię rozwoju człowieka, warto przyjrzeć się bliżej zasobom rozwojowym ludzi dojrzałych, które mogą wpłynąć na ich atrakcyjność w oczach potencjalnych pracodawców, a które przede wszystkim warunkują skuteczne radzenie sobie z sytuacją bezrobocia i pozwalają odnaleźć się na rynku pracy.

* Dr Andrzej Zbonikowski, Katedra Psychologii Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

Psychologiczne aspekty rozwoju w średniej dorosłości

Obecnie przyjmuje się, iż wiek średni (średnia dorosłość) obejmuje okres życia od 35.–40. do 60.–65. roku życia (Olejnik, 2011: 312). Określenie *osoba dojrzała* w opinii społecznej może już być używane w odniesieniu do osób z powyższego przedziału wiekowego, choć w indywidualnych przypadkach można zauważyć pewne zróżnicowania; kryterium oceny bywa tu posiadanie dorosłego i usamodzielnego potomstwa, co zwykle dotyczy wieku 45–50+.

Społeczne postrzeganie osób dojrzałych determinowane jest przez liczne, częstokroć negatywne stereotypy, przypisujące im mniejszą otwartość osobowościową, niższą sprawność intelektualną czy w ogóle gorszą atrakcyjność interpersonalną. Odbywa się to w kontekście wyraźnej juwenalizacji współczesnej kultury, w której żyjemy, promującej młodość i wartości z nią związane. Szczególnie mocno eksploatowane są zewnętrzne, sprawnościowe i estetyczne walory człowieka, pomijające wartości wewnętrzne i kapitał osobisty nabywany wraz z wiekiem i życiowym doświadczeniem. W postawach społecznych coraz częściej dostrzegalne stają się takie zjawiska, jak: gerontofobia, oparta na odczuwaniu lęku przed starzeniem się, oraz ageizm, polegający na otwartym bądź zakamuflowanym defaworyzowaniu lub dyskryminowaniu osób starszych. Lęk przed utratą młodości powoduje skłonność do przywiązywania nadmiernego znaczenia wobec oznak młodości. Osoby dojrzałe, obserwując w swym wyglądzie oznaki starości, ulegają pokusie „zatrzymania” młodości poprzez zacieranie wszelkich symptomów starzenia się i upodabnianie się do ludzi młodych, jak gdyby starzenie się stanowiło naruszenie obowiązującej społecznie normy (zjawisko uniageizmu). Światowa Organizacja Zdrowia wyróżnia w tym względzie również nową jednostkę, oznaczającą uzależnienie od nadmiernej troski o zachowanie młodości – tzw. ageoreksję (Straś-Romanowska, 2011a: 213).

Konsekwencje powyższych zjawisk społecznych dają się zauważyć w poczuciu własnej wartości osób dojrzałych znajdujących się w sytuacji utraty pracy. Pod wpływem społecznego przekazu wiara w siebie i własne możliwości ulega wówczas osłabieniu, a jednostka nabiera przekonania o swych mniejszych szansach na poradzenie sobie z wyzwaniami rynku pracy.

Odchodząc od rozważań związanych ze stereotypowym postrzeganiem osób dojrzałych, należy zwrócić uwagę na obiektywnie stwierdzone zmiany rozwojowe związane ze średnią dorosłością. Dają się one ująć w dwie kategorie: straty oraz wzrost rozwojowy. Po stronie strat znajdują się m.in.:

- poczucie utraty młodości,
- porzucenie marzeń o alternatywnej, niewybranej drodze życiowej,
- świadomość zaniechań w zakresie rozwijania własnych zdolności,
- uświadomienie sobie czasowego ograniczenia życia, presja czasu,
- nieznaczne obniżenie się otwartości na doświadczenie,
- stopniowe, łagodne obniżanie się inteligencji płynnej (wrodzonej, znajdującej zastosowanie głównie w rozwiązywaniu zadań o charakterze niewerbalnym).

Z kolei w zakresie zmian wzrostowych zauważyć można:

- wzrost doświadczenia życiowego,
- mądrość pragmatyczną,
- większą dojrzałość osobowościową,
- wzrost poziomu ugodowości i sumienności,
- mądrość transcendentną (duchową, obserwowaną zwykle dopiero na etapie wchodzenia w późną dorosłość),
- wzrost lub stabilizację poziomu inteligencji skrytalizowanej (nabytej, związanej z posiadaną wiedzą i doświadczeniem) (por. Olejnik, 2011: 324–324).

Bilansując wymienione potencjalne zyski i straty, zwraca uwagę ich interaktywność, tzn. zmiany wzrostowe odznaczają się potencjałem niwelowania strat lub łagodzenia ich skutków. W zakresie zmian w inteligencji można wręcz mówić o kompensowaniu ubytków inteligencji płynnej. Z punktu widzenia atrakcyjności pracownika dojrzałego na rynku pracy należy zatem wskazać na bezzasadność opinii dewaloryzujących ich w oczach potencjalnych pracodawców. Również doniesienia z dotychczasowych badań potwierdzają, iż pracodawcy zatrudniający osoby 45+ dostrzegają wartość tych osób jako pracowników i w porównaniu z pracodawcami niezatrudniającymi osób dojrzałych rzadko ulegają ageizmowi (por. Rogozińska-Pawelczyk, 2012).

Bardzo ważnym zjawiskiem rozwojowym, modyfikującym reakcję na utratę pracy w okresie średniej dorosłości, jest zjawisko tzw. kryzysu połowy życia (por. Oleś, 2000). Pojawia się on po przekroczeniu statystycznej połowy życia i staje się zauważalny u części 40-latków oraz większości 50-latków (Oleś, 2000: 123). Polega on na inicjowaniu zmian w osobowości pod wpływem świadomości faktu przekroczenia połowy życia, czemu towarzyszą refleksje retrospektywne (bilansujące dotychczasowy dorobek życiowy) oraz prospektywne (związane z planami na przyszłość). Nakładanie się utraty pracy na doświadczanie kryzysu połowy życia nasila stresowe napięcie przeżywane przez jednostkę. Napięcie to może mieć skutek paraliżujący, utrudniający proces skutecznego radzenia sobie, bądź też – przy zaangażowaniu zasobów jednostki – może być wykorzystane w kierunku pozytywnej dezintegracji i reintegracji wewnętrznej. Kryzys niejako wybudza człowieka z bezruchu, a wyzwolone napięcie może pobudzić zmiany w kierunku samorealizacji. Czas utraty pracy może stać się przełomowym etapem w życiu, kiedy to zainicjowane zostają transgresyjne działania rozwojowe. Szczególny przykład stanowić może tzw. syndrom Gauguina (por. Oleś, 2000: 101–103), polegający na generowaniu przemian osobowościowych poprzez zmianę okoliczności życiowych (np. zmianę stylu życia, zmianę środowiska, porzucenie dotychczasowych dóbr).

Psychologiczne skutki utraty pracy

Reakcja na utratę pracy przyjmuje zazwyczaj układ fazowy (por. Chirkowska-Smolak, 2000: 158). Pierwszą fazę stanowi faza szoku, związana z silnym stresem po przejściu przez proces derekrutacyjny. Napięcie psychiczne wyzwalane przez mechanizmy stresowe ma tu duże znaczenie adaptacyjne dla jednostki – powoduje mobilizację osobistych zasobów do podjęcia działań zaradczych. Osoba bezrobotna aktywizuje bardzo istotny zasób – optymizm – i czynnie angażuje się w poszukiwanie pracy. Kiedy poszukiwania nie przynoszą zamierzonych rezultatów, słabnie nastawienie optymistyczne, a jednostka wchodzi w fazę pesymizmu. Nabiera poczucia, iż wykorzystała już wszystkie możliwe sposoby związane z poszukiwaniem pracy i zaczyna tracić poczucie sensu dalszych działań. W tej fazie podnosi się poziom lęku, rozwija się poczucie bezradności, a pozostawanie bez pracy zaczyna przynosić negatywne skutki dla poczucia własnej wartości osoby bezrobotnej: obniża się samoocena (zarówno na płaszczyźnie porównań: *ja a inni*, jak i w układzie: *ja realne – ja idealne*), obniża się samoakceptacja – spada pozytywne nastawienie wobec własnej osoby. Uruchamia się przy tym większa wrażliwość na społeczną defaworyzację i wyrabianie poczucia ograniczonych możliwości jednostki w zakresie korzystania z przynależnych jej praw (por. Zbonikowski, 2010: 13). U osób dojrzałych, mających wieloletnie doświadczenie zawodowe (zwłaszcza na stanowiskach cieszących się społecznym uznaniem) rozwija się toksyczne poczucie degradacji społecznej. Pogłębia ono dyskomfort jednostki, prowadzi do poczucia wyobcowania i inicjuje kolejny etap – fazę fatalizmu, kiedy to bezrobotny utrwała w sobie wyuczoną bezradność, przystosowuje się do bezrobocia i zaprzestaje działań związanych z poszukiwaniem pracy.

Krytyczny charakter ma faza pesymizmu – jednostka zaczyna już tracić nadzieję na znalezienie pracy, ale jeszcze nie przystosowała się do trwałej roli bezrobotnego. W fazie tej ujawniają się problemy tożsamościowe, człowiek zadaje sobie pytania dotyczące tego, kim jest i co w życiu osiągnął. Negatywne bilansowanie dotychczasowych dokonań życiowych sprzyja pojawianiu się częstych u osób bezrobotnych zaburzeń depresyjnych. I na tym właśnie etapie szczególnie potrzebne jest profesjonalne wsparcie bezrobotnego, zapobiegające wyjściu z roli osoby poszukującej pracy i głębszemu zaadaptowaniu się do długotrwałego bezrobocia.

Postawy osób bezrobotnych prezentowane w kontaktach społecznych pozostają pod ścisłym wpływem doświadczanej fazy bezrobocia i podejmowanych strategii zaradczych. Skłodowski i Kmita (1998: 235), analizując specyfikę relacji bezrobotnych z doradcami zawodowymi urzędów pracy, wyróżnili cztery dominujące typy klientów z grupy tzw. późnego bezrobocia (w wieku 45+): agresywny, zrezygnowany, obwiniający siebie oraz dogadzający sobie. W sensie psychologicznym typ agresywny rokuje znacznie lepiej niż zrezygnowany, dysponuje bowiem energią, którą może nakierować na aktywne działania zaradcze, podczas gdy klient zrezygnowany ulega poczuciu bezradności i skłonnościom depresyjnym. Analogicznie ocenić można rokowania bezrobotnych obwiniających się oraz dogadzających sobie. Mimo że niż-

sze poczucie dobrostanu, manifestowane wyższym poziomem lęku, wykazują osoby obwiniające się za stan bezrobocia, to jednak, paradoksalnie, właśnie ich szanse na aktywizację są większe, jako że nie przystosowały się jeszcze do roli długotrwale bezrobotnego.

Psychospołeczną konsekwencją bezrobocia jednostki jest spadek komfortu życia jego rodziny – zarówno w aspekcie ekonomicznym, jak i psychologicznym. Empirycznie potwierdzono m.in. narastanie konfliktów w rodzinie bezrobotnego i zagrożenie trwałości małżeństwa (Koptas, 1992: 48–53). W polskiej kulturze nadal szczególny problem dotyczy ojców, którzy swoją rolę identyfikują z rolą głównego żywiciela rodziny (por. Tysza, 1992: 103). Zauważalny jest także dyskomfort dzieci, również tych wchodzących we własne dorosłe życie, w związku z postrzeganiem rodziców jako tych, którym się nie udaje z sukcesem realizować własnej kariery.

Zasoby osób dojrzałych w radzeniu sobie z sytuacją bezrobocia

Specyfika rozwojowa osób dojrzałych wymaga zwrócenia uwagi na te zasoby, których znaczenie nasila się wraz z wiekiem i które mogą odegrać szczególnie dużą rolę w radzeniu sobie z sytuacją bezrobocia. W świetle teorii osobowości opisujących rozwój człowieka dorosłego (por. Erikson, 2002: 75–89; Jung, 1999: 217–229) kluczowe znaczenie dla zmian w osobowości należy przypisać mądrości – zarówno pragmatycznej (dotyczącej rozumienia zależności otaczającego świata), jak i transcendentnej (pozwalającej kształtować metarefleksję dotyczącą własnego miejsca w świecie). W obliczu doświadczania bezrobocia znaczenia nabiera umiejętność poznania (myślenia) dialektycznego, stanowiąca poznawczy aspekt mądrości. Polega ona na zdolności do kojarzenia opozycyjnych sądów, łączenia przeciwieństw, rozwiązywania dylematów poprzez dostrzeganie racji o znaczeniu nadrzędnym. Dzięki temu jednostka tworzy zintegrowaną wiedzę na metapojęciowym poziomie i jest w stanie zauważyć sens sytuacji trudnych, związanych z dyskomfortem i cierpieniem. Poznaniu dialektycznemu osób dojrzałych towarzyszy poznanie kontekstualne, umożliwiające całościową percepcję świata, uwzględniające perspektywę *poza tu i teraz* (Straś-Romanowska, 2011a: 210). W sytuacji utraty pracy obie perspektywy poznania wydają się zdolnościami nie do przecenienia, stanowiąc osobisty zasób o działaniu chroniącym przed najcięższymi skutkami psychologicznymi bezrobocia, tj. utratą poczucia sensu życia, poczucia własnej wartości czy przed depresją.

Odnosząc się chronologicznie do faz doświadczania stresu związanego z utratą pracy, należy zwrócić uwagę na zdolność do wyrażania emocji złości, gniewu, lęku, jakie towarzyszą psychologicznej fazie szoku (por. Golińska, 1995: 8–10). W przypadku osób dojrzałych ograniczenie ekspresji emocji może być uwarunkowane czynnikami społecznymi: postrzeganiem osób wyrażających przykre emocje w kategoriach porażki i nieradzenia sobie z rzeczywistością, a także wcześniejszy-

mi doświadczeniami socjalizacyjnymi osób dojrzałych, narzucającymi (w większym stopniu dawniej niż dziś) model zachowań tłumiących złość. Podkreślić przy tym trzeba, iż działania „wspierające” osobę bezrobotną, polegające na natarczymym pocieszeniu w fazie szoku, stanowią działanie blokujące ekspresję przykrych emocji naturalnych w sytuacji utraty pracy. Realizacja zasobu, jakim jest zdolność do wyrażania przykrych emocji w sytuacji trudnej, uzależniona jest zatem w znacznej mierze od obecności wsparcia społecznego – głównie rodziny i przyjaciół. W miarę zbliżania się do późnej dorosłości pojawia się problem coraz słabszego wsparcia mężczyźni ze strony przyjaciół, posiadają oni bowiem mniej przyjaciół niż kobiety, a w sytuacji trudnej wsparcia poszukują zwykle u swoich żon (Straś-Romanowska, 2011b: 344).

Zasobem konstruktywnie warunkującym radzenie sobie z napięciem fazy szoku oraz aktywizującym działania jednostki związane z poszukiwaniem pracy jest optymizm. Jako konstrukt osobisty, opisany szeroko na gruncie psychologii pozytywnej (por. Seligman, 1996: 2005), stanowi on racjonalną postawę wobec rzeczywistości i siebie samego, polegającą na pozytywnym wyjaśnianiu zjawisk: „Optymiści, wyjaśniając sobie przyczyny pomyślnych zdarzeń, skłonni są traktować je jako czynniki stałe i niezmiennie, a więc doszukują się ich w swoich cechach czy zdolnościach. Pesymiści upatrują przyczyn tych wydarzeń w zjawiskach przejściowych, takich jak nastrój czy wysiłek włożony w zrobienie czegoś” (Seligman, 2005: 127). Optymista postrzega siebie jako bardziej kompetentnego, a zatem mającego większą kontrolę nad otaczającą rzeczywistością niż pesymista. Chroni go to przed negatywnymi, samosprawdzającymi się przepowiedniami (typu: z góry wiem, że mi się nie uda) i uczeniem się bezradności w długotrwałym poszukiwaniu pracy. Jak wskazują badania (Seligman, 1996: 123), koïncydencja życiowego niepowodzenia i pesymizmu daje wysokie prawdopodobieństwo zaburzeń depresyjnych. W przypadku osób dojrzałych wiek nie wiąże się w prosty sposób z preferencjami do optymistycznego bądź pesymistycznego stylu wyjaśniania zdarzeń. Jest on natomiast ważny, gdyż odzwierciedla nawyki jednostki do określonego sposobu myślenia o rzeczywistości. Osoby, które w toku wcześniejszych doświadczeń życiowych nauczyły się, iż odrzucanie negatywnych myśli w sytuacjach drobnych, codziennych zdarzeń polepsza samopoczucie i pomaga w radzeniu sobie, uruchomią ten zasób również w poważniejszej, kryzysowej sytuacji, jaką jest utrata pracy. Z kolei pesymiści, którzy przez lata doświadczali neurotycznej, irracjonalnej satysfakcji z negatywnistycznego myślenia o rzeczywistości, znacznie głębiej doznają braku poczucia bezpieczeństwa w sytuacji bezrobocia.

Poznawczym konstruktem psychologicznym, bliskim optymizmowi, jest nadzieja. Jest ona rozumiana jako pozytywny stan motywacyjny, oparty na wzajemnie ze sobą powiązanych dwu rodzajach przekonań, którymi są:

- przekonanie o sile własnej woli; wyraża ono przekonanie o własnych możliwościach w zakresie zrealizowania podjętego zamierzenia: zainicjowania dążenia do określonego celu oraz wytrwania w tym dążeniu mimo potencjalnych barier; przekonanie to jest szczególnie ważne w sytuacjach zwątpienia, prze-

- szkód czy zmęczenia podjętym działaniem, gdyż pozwala jednostce utrzymać motywację związaną z pokonywaniem wybranej drogi do osiągnięcia celu;
- przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań; dotyczy ono postrzegania siebie jako osoby zdolnej i zaradnej, potrafiącej samodzielnie opracować lub znaleźć jeden lub więcej sposobów działania prowadzących do skutecznego osiągnięcia zamierzonego celu; komponent ten dotyczy sfery poznawczej
 - jednostka jest przekonana, iż posiada wiedzę i kompetencje intelektualne, umożliwiające jej realizację podjętych zamiarów (Łaguna i in., 2005: 7).

Nadzieja – w świetle dotychczasowych badań (Łaguna i in., 2005: 8) – ma charakter wyuczony i kształtuje się w przebiegu doświadczeń socjalizacyjnych. Jej znaczenie staje się kluczowe w sytuacjach kryzysów, niepowodzeń życiowych, sytuacjach trudnych i stresowych. Osoby bezrobotne przechodzące z fazy pesymizmu do fatalizmu tracą nadzieję na zmianę swej sytuacji i zaczynają przystosowywać się do trwałego bezrobocia. Wydaje się zatem niezwykle ważne, aby w procesie wspierania osób bezrobotnych wpływać na ich przekonania konstytuujące nadzieję.

Innym ważnym zasobem osobistym, wykazującym działanie ochronne w sytuacji utraty pracy, a przy tym w istotny sposób związanym z życiowym doświadczeniem osób dojrzałych, jest samoocena. L. Niebrzydowski (1976: 94–202) i J. Koziński (1981: 76–80) wyraźnie wskazują na znaczenie pozytywnej samooceny w procesie rozwoju jednostki. Dodatkowo wartościowanie posiadanych cech i właściwości pozwala uwierzyć we własną skuteczność i możliwość osiągania zamierzonych celów. Jednakże ważne jest, aby była ona *samooceną adekwatną* – polegającą na optymalnym zbliżeniu *ja* realnego i *ja* idealnego, co oznacza, że jednostka przypisuje sobie zarówno pozytywne, jak i negatywne cechy zgodnie ze zdobywanym doświadczeniem. Akceptuje wówczas fakt swej różnorodności i aktywnie przystosowuje się do otoczenia, próbując zmiany w zakresie częściowych samoocen. Duży rozdźwięk między *ja* realnym a *ja* idealnym oznacza zwykle występowanie *samooceny nieadekwatnej zaniżonej*, która najczęściej wiąże się z doświadczaniem stanów lękowych, ucieczką od życia, unikaniem kontaktów społecznych i ogólną niewiarą we własne możliwości. W wielu przypadkach można wówczas mówić o występowaniu uogólnionej, negatywnej samooceny.

Niedocenianym zasobem, determinowanym indywidualnym doświadczeniem życiowym, jest twardość (*hardiness*). Składają na nią: zaangażowanie, kontrola i postawa charakteryzująca się traktowaniem wydarzeń w kategoriach wyzwania (Ogińska-Bulik, 2013: 72). Zasób ten kształtuje się pod wpływem licznych, częstokroć trudnych i stresujących doświadczeń życiowych, w które jednostka angażuje się w sposób odważny, wykazując się poczuciem kontroli i odnajdując satysfakcję w podjętych działaniach. Pozytywnie odnajdując się w zadaniach obciążających stresowo, człowiek wzmacnia w sobie twardość i staje się bardziej odporny na doświadczanie dystresu związanego z utratą pracy.

Właściwością osobowościową kształtowaną w przebiegu indywidualnego rozwoju w dorosłym życiu, a mającą znaczący wpływ na radzenie sobie z sytuacją bezro-

bocia, jest prężność (*resiliency*). Oznacza ona „zdolność do oderwania się od przykrych wydarzeń życiowych i pozwala na bardziej skuteczne radzenie sobie ze stresem i z negatywnymi emocjami” (Ogińska-Bulik, 2013: 70). Badania potwierdzają, iż osoby prężne charakteryzują się stabilnością emocjonalną, która nie załamuje się w sytuacjach napotykanym trudności, sytuacje trudne są bowiem postrzegane jako szansa na zdobycie nowych doświadczeń i nauczania się nowych umiejętności. Dzięki temu w sytuacji trudnej jednostka przystosowuje się do nowych warunków bez ponoszenia konsekwencji w postaci zaburzeń funkcjonowania emocjonalnego czy społecznego.

Wskazane powyżej zasoby mogą w sytuacji utraty pracy przygotować osobę bezrobotną do paradoksalnych konsekwencji doświadczenia utraty pracy. Gdy reakcja na utratę zatrudnienia nosi znamiona przeżycia traumatycznego, możliwe jest uaktywnienie pozytywnego procesu zwanego wzrostem (rozwojem) potraumatycznym. Zjawisko to stanowi obecnie jedno z najnowszych zagadnień psychologii zdrowia, jest szeroko omawiane zarówno wśród teoretyków, jak i praktyków, budzi ponadto zainteresowanie osób przeżywających silny stres i trudne sytuacje życiowe. Samo pojęcie wzrostu potraumatycznego (*posttraumatic growth*) oznacza „pozytywne zmiany, które pojawiają się u człowieka w wyniku podejmowanych prób poradzenia sobie z następstwami traumatycznych wydarzeń życiowych” (Ogińska-Bulik, 2013: 32). Jest to jedna z możliwych dróg reakcji na traumę, która występuje przy obecności wzrostowych zasobów jednostki i wiąże się z wewnętrzną reintegracją, zmianą w percepcji własnej osoby, przewartościowaniem wielu aspektów funkcjonowania, a także zmianami w relacjach interpersonalnych i w filozofii życia. Stan uzyskiwany w procesie wzrostu potraumatycznego wiąże się z lepszym funkcjonowaniem niż przed doświadczoną traumą. Oznacza to, że stres urazowy nie tylko łączy się z cierpieniem, ale także może nieść ze sobą moc uaktywnienia pozytywnych zmian w osobowości (por. Ogińska-Bulik, Juczyński, 2010: 130).

Wnioski końcowe

Doświadczenie życiowe osób dojrzałych, które znalazły się w sytuacji bezrobocia, nie pozwala postrzegać ich tak samo jak ludzi młodych znajdujących się na początkowych etapach zawodowej kariery. Oprócz osobowościowych zasobów osób dojrzałych, kształtowanych w toku dotychczasowego życia i niekiedy specyficznych dla średniej lub późnej dorosłości, istnieją jeszcze czynniki zewnętrzne, które nakazują postrzegać osoby bezrobotne 50+ jako odrębną grupę. Jest to przede wszystkim sytuacja społeczna osób dojrzałych, zderzających się ze stereotypowymi nastawieniami pracodawców, a także doświadczających przejawów ageizmu w społeczeństwie propagującym kult młodości. W tym kontekście istotne staje się zrozumienie specyfiki rozwojowej osób dojrzałych, a także bliższe poznanie mechanizmów związanych z doświadczaniem bezrobocia oraz rolę zasobów osobistych w procesie radzenia sobie. Powinno to umożliwić prawidłowe określanie celów działań z za-

kresu psychologicznej profilaktyki skutków bezrobocia, a w konsekwencji pozwolić na skuteczniejsze wspieranie omawianej kategorii osób w procesie doradztwa zawodowego, coachingu, terapii bądź poprzez grupowe formy aktywizacji.

Summary

Mature people in a situation of unemployment – psychological characteristic

The article is an outline of the issues concerning on the psychological situation of mature unemployed people. The author presents the specificity of psychological development during middle adulthood and discusses the psychological effects of losing a job. Then are presented the psychological resources of mature people that are helpful in the process of coping with job loss (dialectical and contextual thinking, ability to express emotions, optimism, hope, self-worth, resiliency, posttraumatic growth).

Keywords: unemployment, mature people, psychological resources

Bibliografia

- Chirkowska-Smolak T. (2000), *Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 4.
- Dubas E. (2008), *Kategoria wiekowa 50+. Charakterystyka rozwojowa i aspekty edukacyjne*, [w:] Dubas E. i in. (2008), *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+*, Łódź.
- Erikson E. (2002), *Dopelniony cykl życia*, Poznań.
- Golińska L. (1995), *Złość*, Warszawa.
- Gutowska A. (2008), *Diagnoza potrzeb życiowych osób po 50. roku życia*, [w:] Dubas E. i in. (2008), *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+*, Łódź.
- Jung C.G. (1999), *Komentarze do rozprawy doktorskiej*, [w:] McGuire W., Hull R.F.C. (red.), *C.G. Jung. Rozmowy, wywiady, spotkania*, Warszawa.
- Koptas G. (1992), *Następstwa utraty pracy w opinii bezrobotnych*, Warszawa.
- Kozielecki J. (1981), *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa.
- Łaguna M. i in. (2005), *Kwestionariusz nadziei na sukces. Podręcznik*, Warszawa.
- Muszyński M. (2008), *Strategia polityki aktywnego starzenia się w perspektywie polityki zarządzania wiekiem*, [w:] Dubas E. i in. (2008), *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+*, Łódź.

- Niebrzydowski L. (1976), *O poznawaniu i ocenie samego siebie*, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N. (2013), *Pozytywne skutki doświadczeń traumatycznych, czyli kiedy łzy zamieniają się w perły*, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z. (2010), *Rozwój potraumatyczny – charakterystyka i pomiar*, „Psychiatria”, nr 7, 4.
- Olejniki M. (2011), *Średnia dorosłość*, [w:] Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa.
- Oleś P.K. (2000), *Psychologia przełomu połowy życia*, Lublin.
- Rogozińska-Pawelczyk A. (2012), *Osoby 45+ na rynku pracy*, referat wygłoszony na konferencji promującej projekt „Wspólnie aktywni. Model pracowni osób 45+”, zorganizowanej przez Urząd Miasta Łodzi 23.02.2012 r.
- Seligman M. (1996), *Optymizmu można się nauczyć*, Poznań.
- Seligman M. (2005), *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*, Poznań.
- Skłodowski H., Kmita B. (1998), *Doradztwo zawodowe w tzw. późnym wieku bezrobocia*, [w:] Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie: strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*.
- Straś-Romanowska M. (2011a), *Rozwój człowieka starszego w kulturze młodości*, [w:] Tokarz A. (red.), *Pamięć, osobowość, osoba*, Kraków.
- Straś-Romanowska M. (2011b), *Późna dorosłość*, [w:] Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa.
- Tyszką Z. (1992), *Rodziny bezrobotnych robotników*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, nr 4.
- Zbonikowski A. (2010), *Spoleczne oddziaływania defaworyzujące a poczucie własnej wartości dzieci i młodzieży*, [w:] Hirszel i in. (red.), *Psychospoleczne uwarunkowania defaworyzacji dzieci i młodzieży*, Warszawa.