

Nr 4/2017
ISSN: 2543-5213
doi: 10.23809/1

**Równowaga między życiem zawodowym
a prywatnym w oczach przedstawicieli
pokolenia Y.
Studium socjologiczne**

*[Work-life balance in the eyes of
generation Y.
A sociological study]*

Błażej Misztal

**Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
w oczach przedstawicieli pokolenia Y.
Studium socjologiczne**

Błażej Misztal

Uniwersytet SWPS
SWPS University of Social Sciences and Humanities

Młodzi w Centrum Lab / *Youth Research Center*

Uniwersytet SWPS / *SWPS University of Social Sciences and Humanities*
Chodakowska 19/31
03-815 Warsaw, Poland
E-mail: youth@swps.edu.pl

ABSTRAKT

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w oczach przedstawicieli pokolenia Y. Studium socjologiczne

Celem opracowania było zidentyfikowanie sensu i warunków utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i jej wpływu na jakość życia przedstawicieli pokolenia Y w Polsce. Po zdefiniowaniu kluczowych koncepcji, takich jak pokolenie Y, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, jakość życia, koncepcja refleksyjności i indywidualizacja, praca skupia się na opisie postępowania badawczego w realizacji badań własnych. Badanie jakościowe przeprowadzono w celu zebrania danych służących do pozyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Własne badanie ilościowe zostało przeprowadzone w celu zebrania dodatkowych, uzupełniających danych kontekstowych. Po wyjaśnieniu metody, techniki i narzędzi badań własnych opracowanie skupia się na zaprezentowaniu wyników dotychczasowych badań, dotyczących znaczenia różnych aspektów życia pokolenia Y, stopnia zadowolenia z życia, sposobów spędzania czasu wolnego i aspektów uznawanych za ważne w pracy zawodowej. Badania własne wykazały, że dla pokolenia Y w Polsce równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oznacza posiadanie pracy, która przynosi satysfakcję i daje możliwość samodzielnego rozwoju i realizacji własnych pasji. Ludzie ci chcą pracować i nie zaniedbują znaczenia pracy, ale chcą przede wszystkim prowadzić dobrze zrównoważone życie, doceniając pracę odpowiadającą zainteresowaniom i zapewniającą elastyczność. W swoim życiu wysoko cenią oni aspekt rodziny, przykładając dużą wagę do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Słowa kluczowe: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, pokolenie Y, życie zawodowe, życie prywatne.

Dane do korespondencji:

Błażej Misztal

E-mail: blazej.misztal@gmail.com

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych

Chodakowska 19/31

03-815 Warszawa

Cytowanie: Misztal, B. (2017). Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w oczach przedstawicieli pokolenia Y. Studium socjologiczne. *Prace o Młodych*, Nr 4/2017. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab. ISSN: 2543-5213. Doi: 10.23809/1.

ABSTRACT

Work-life balance in the eyes of generation Y. A sociological study

The aim of the study was to identify the meaning and conditions of maintaining work-life balance and its impact on quality of life regarding representatives of generation Y in Poland. After defining key concepts, such as generation Y, Work-life balance, quality of life, the concept of reflexivity and individualization, the study focuses on the description of conduct research. A qualitative study was conducted in order to gather data used to obtain answers to the research questions. Own quantitative study was conducted to gather additional, complementary contextual data. After explaining the methods, techniques and tools used for research, the study focuses on presenting the results of previous studies on the importance of various aspects of life in the generation Y, the degree of satisfaction with life, ways of spending free time and aspects considered to be important in work. Study showed that for the generation Y in Poland the work-life balance means having a job that brings satisfaction and gives the ability to independently develop and implement one's own passions. People want to work and do not neglect the importance of work in their lives, but above all they want to lead a well-balanced life, appreciating the job that fits their interests and ensures flexibility, highly valuing the family aspect of life and paying great attention to the work-life balance.

Keywords: Work-life balance, generation Y, professional life, private life.

Corresponding author:

Błażej Misztal

E-mail: blazej.misztal@gmail.com

SWPS University of Social Sciences and Humanities

Faculty of Social Sciences and Humanities

Chodakowska 19/31

03-815 Warsaw, Poland

Citation: Misztal, B. (2017). Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w oczach przedstawicieli pokolenia Y. Studium socjologiczne. *Prace o Młodych*, Nr 4/2017. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab. ISSN: 2543-5213. Doi: 10.23809/1.

Spis treści

Wstęp	6
Rozdział 1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym - ujęcie teoretyczne	7
1.1. Pokolenie Y	8
1.2. Koncepcja refleksyjności.....	10
1.3. Indywidualizacja	11
1.4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (ang. <i>work-life balance</i>)	12
1.5. Jakość życia	14
Rozdział 2. Metodologia	17
2.1. Analiza danych zastanych	18
2.2. Własne badanie ilościowe – sondaż	19
2.3. Badanie jakościowe przy użyciu indywidualnego wywiadu pogłębionego	20
Rozdział 3. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w danych ilościowych	21
3.1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w danych zastanych.....	21
3.2. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – wyniki ilościowych badań własnych	29
3.3. Podsumowanie	34
Rozdział 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – wyniki jakościowych badań własnych	35
4.1. Plan dnia i czas wolny	35
4.2. Postrzeganie siebie w kontekście społecznym	36
4.3. Hierarchia wartości.....	38
4.4. Życie zawodowe.....	40
4.5. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	41
4.6. Koncepcja pracy idealnej	42
Wnioski i podsumowanie	44
Bibliografia	47

Wstęp

Celem opracowania było zbadanie znaczenia i uwarunkowań utrzymywania równowagi między pracą a czasem wolnym oraz jej oddziaływania na jakość życia w odniesieniu do pokolenia Y. Równowaga ta definiowana jest jako balans pomiędzy karierą i aspiracjami zawodowymi a życiem prywatnym jednostki, do którego należy rodzina, czas wolny, przyjemności, życie duchowe oraz realizacja pasji pozazawodowych.

W dzisiejszych czasach zachowanie balansu pomiędzy pracą a życiem poza nią u przedstawicieli pokolenia Y nabiera innego wymiaru niż miało to miejsce dla wcześniejszych pokoleń ze względu na nowe zasady współpracy pomiędzy pracownikami a przedsiębiorcami, różne style życia i aspiracje pracowników, jak i zróżnicowane potrzeby, które muszą spełniać pracownicy na rynku pracy. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym nabiera nowego znaczenia, zaś granica pomiędzy jednym a drugim aspektem życia nie jest definitywnie określona przez jeden prosty do wyróżnienia aspekt. Równowaga ta to coś więcej niż podział dnia na godziny, które ściśle definiują życie na czas spędzony w pracy oraz po pracy, zwłaszcza że w wielu branżach nowoczesne technologie zapewniają ciągły kontakt z pracą zawodową.

Opracowanie ma na celu również ukazanie, jakie motywy kierują przedstawicielami pokolenia Y odnośnie do utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Każdy człowiek kieruje swoim życiem w inny sposób. Widoczne są jednak pewne tendencje wyłaniające się na tle kulturowym, czy też pokoleniowym. Celem opracowania jest identyfikacja tendencji pokolenia Y, dotyczących utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz powodów, dla którego ta równowaga jest bądź nie jest utrzymywana.

Istotną kwestią jest również zbadanie hierarchii wartości pokolenia Y, w celu ustaleniu wpływu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, na jakość życia u tego pokolenia. Jest to tym bardziej istotne, że utrzymywanie właściwej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym teoretycznie przekładać się powinno na odczuwanie wyższej jakości życia przez jednostkę. Zachowanie równowagi zapewnia bowiem czas i miejsce na realizację samego siebie na wielu płaszczyznach i pogodzenie różnych aspektów życia ze sobą nawzajem. Należy jednak podkreślić, że właściwa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może mieć zupełnie inny wymiar u różnych jednostek.

Brak jest konkretnej, jednoznacznej definicji pokolenia Y. Na potrzeby niniejszego opracowania założone zostało, iż do pokolenia Y zaliczają się ludzie urodzeni od 1989 do 1997 roku w Polsce. Jednak ważniejszym od daty urodzenia wyznacznikiem pokolenia Y są cechy przypisywane jego przedstawicielom, takie jak pewność siebie, znajomość nowoczesnych technologii czy wychowanie się w realiach wolnego rynku (Caruso 2014).

W opracowaniu postawiono następujące pytania badawcze. Pierwszym pytaniem badawczym jest kwestia realizacji własnych zainteresowań pozazawodowych i ich oddziaływanie na dążenie ku utrzymywaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym u przedstawicieli pokolenia Y w Polsce. Chodzi o zbadanie tego, jak

zainteresowania i pasje które posiadają jednostki wpływają na chęć godzenia życia zawodowego z prywatnym.

Kolejne pytanie badawcze dotyczy rozumienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przez pokolenie Y w Polsce. Równowaga ta rozumiana może być jako doświadczanie indywidualnego i elastycznego podejścia do pracy, zapewniającego optymalne wykorzystanie czasu na życie zawodowe oraz prywatne według potrzeb danej jednostki. Uwidacznia się w tym przypadku to, że pojęcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przez pokolenie Y jest zmienne w zależności od jednostki, wobec czego nie istnieje uniwersalny przepis na doświadczenie tej równowagi ani jej utrzymanie. Nawiązuje do tego paradygmat interpretatywny, którego celem jest zrozumienie świata takim, jaki jest. Dokonuje tego poprzez przeniknięcie do świadomości indywidualnej (Burrell 2008).

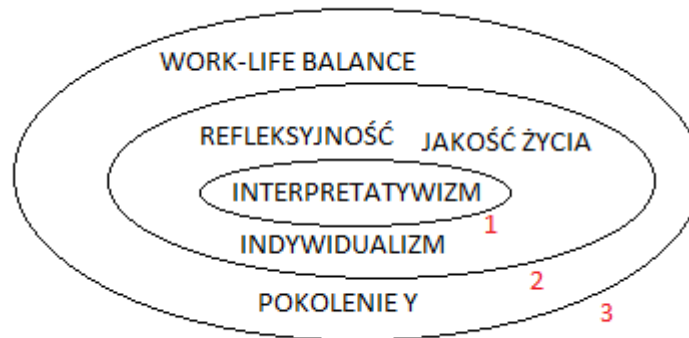
W opracowaniu postawione zostało również pytanie badawcze dotyczące oddziaływania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na jakość życia u przedstawicieli pokolenia Y w Polsce. Chodzi o zbadanie tego, jak stopień odczuwanej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wpływa na jakość życia i satysfakcję z niego.

Rozdział 1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym - ujęcie teoretyczne

Rozdział ten skupia się na aspektach teoretycznych, dotyczących omawianej tematyki. Do koncepcji teoretycznych wziętych pod uwagę w tym rozdziale zaliczają się: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, pokolenie Y, jakość życia, indywidualizm oraz refleksyjność.

Paradygmatem najlepiej spełniającym cele niniejszej pracy jest paradygmat interpretatywny (Burrell 2008). Paradygmat ten ma na celu zrozumienie świata takim, jaki jest. Aby to osiągnąć, niezbędne jest wniknięcie w świadomość indywidualną (w świadomość badanej jednostki) oraz spojrzenie na poruszaną tematykę i postawione pytania badawcze z poziomu subiektywnych doświadczeń. Paradygmat ten ukazuje świat kreowany przez indywidualne jednostki, których świadomość czynów jest zależna między innymi od refleksyjności, wiążącej się z dostrzeganiem siebie w kontekście społecznym oraz rozwojem świadomości, związanym z procesem indywidualizacji. W paradygmacie interpretatywnym rzeczywistość społeczna ujmowana jest jako sieć założeń i wspólnych znaczeń, a do ich zrozumienia kluczowe stają się przeniknięcie do rzeczywistości społecznej ludzi, którzy posługują się nimi na co dzień. W podejściu interpretatywnym ważne jest dojście do tego, co dla danej jednostki bądź społeczności jest ważne, gdyż normy, wartości oraz system tworzony jest właśnie przez nie same. Według interpretatywistów osoby badane rozumieją swój świat lepiej od badacza, zaś badacz powinien być ostrożny z przypisywaniem znaczeń temu, co obserwuje, gdyż dla zrozumienia w pełni obserwowanych zjawisk czy zachowań potrzebuje dogłębnego zrozumienia kontekstu, z jakim się one wiążą (Geertz 2005).

Aspekty teoretyczne omawiane w tym rozdziale można zgrupować w pewien ustalony sposób, widoczny na poniższym grafie:



Rys. 1. Aspekty teoretyczne wykorzystane w opracowaniu.

Legenda: 1 – Paradygmat; 2 – Koncepcje; 3 – Pojęcia

Źródło: opracowanie własne.

Paradygmat interpretatywny znajduje się w centrum, będąc otoczonym koncepcjami teoretycznymi wykorzystanymi w pracy – koncepcją refleksyjności, procesu indywidualizacji oraz jakości życia. Na dalszym planie znajdują się pojęcia, obdarzone bardziej sztywnymi ramami – równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (ang. *work-life balance*) oraz pokolenie Y, definiowane jako zbiór ludności w określonym wieku.

1.1. Pokolenie Y

Pokolenie to zbiorowość ludzi, których postawy i światopogląd ukształtowane zostały przez wspólnotę doświadczeń życiowych, zwłaszcza głównych wydarzeń historycznych epoki. Wyróżnianie takich pokoleń jest kwestią konwencji i w poszczególnych przypadkach może budzić wątpliwości, gdyż nie jest to klasyfikacja naukowa. Na potrzeby niniejszego opracowania pokoleniem wziętym pod lupę będzie pokolenie Y w Polsce. Pojęcie pokolenia Y pojawiło się po raz pierwszy w sierpniu 1993 roku w magazynie *AD Age*. Użyto go dla dzieci urodzonych w USA w latach 1980-1995. Inne określenia pokolenia Y to między innymi Millenialsi, Y-greki, internet generation, IGen, Gen Why?, Gen Next (Caruso 2014).

Istnieje wiele definicji tego pokolenia i sformułowań dotyczących jego rdzenia i istoty. Na potrzeby pracy założone zostało, iż do pokolenia Y zaliczają się ludzie urodzeni od 1989 do 1997 roku w Polsce. Rok 1989 był przełomowym czasem w historii Polski z powodu zaistniałych w tym czasie przemian i rozpoczętych zmian na wielu płaszczyznach. Jako górną granicę wieku przyjęto rok 1997 z racji tego, iż właśnie w tym czasie w Polsce rozpowszechniały się komputery i telefony komórkowe. Osoby urodzone po 1997 najczęściej miały związek z tymi urządzeniami już od najmłodszych lat, co odróżnia je od ludzi urodzonych w Polsce między 1989 a 1997, którzy z nowoczesną technologią z reguły

zapoznawali się już na nieco późniejszym etapie życia. Dla ludzi tych Internet, komputery czy telefony były czymś nowym, co pojawiło się w ich życiu podczas jego trwania, a nie tak jak dla ludzi urodzonych po 1997 – było obecne już od czasu ich narodzin. Dodatkowo ludzie urodzeni w latach 1989-1997 mają świadomość życia na przełomie wieków, co odróżnia ich od ludzi urodzonych po 1997. Często ludzie ci liczą czas dodając najpierw liczbę lat od ich daty urodzenia do roku 2000, a następnie dodają czas, który przeminął od roku 2000, rozgraniczając również wspomnienia na te przed przełomem wieków, jak i po przełomie.

Ze względu na istotę terminu „pokolenie Y” dla całości niniejszej pracy, warto zatrzymać się nad tym tematem na dłużej i objaśnić, co wiadome jest na temat tego pokolenia, jak również zmierzyć się z utartymi wyobrażeniami na jego temat, pamiętając o tym, że ważniejszym od konkretnych ram czasowych wyznacznikiem pokolenia Y są cechy charakterystyczne przypisywane jego przedstawicielom, takie jak aktywne korzystanie z technologii i mediów cyfrowych - komputer, Internet, telefon komórkowy. Znaczna część posiada komputer, ściąga muzykę z Internetu, posiada lub czyta bloga, posiada telefon komórkowy, przenośne urządzenia audio/video/MP3 (Caruso 2014).

Kolejną cechą przypisywaną przedstawicielom pokolenia Y jest duża pewność siebie, wysokie mniemanie o swych umiejętnościach, nadmierne oczekiwania, awersja wobec krytyki oraz przekonanie o własnej wyjątkowości (Harvey 2013). Jakość życia i doświadczenia życiowe są dla nich ważniejsze niż posiadanie (Fazlagić 2008).

Wychowanie się w realiach wolnego rynku (związane z datą urodzenia po 1989 roku) oraz nie pamiętanie czasów komunizmu i PRL jest również istotną cechą charakteryzującą przedstawicieli pokolenia Y w Polsce. Dodatkowo, osoby te doświadczają życia w „wiosce globalnej” dzięki posiadaniu możliwości łatwego podróżowania i kontaktu z ludźmi z innych krajów poprzez internet oraz znajomość języków obcych.

Występowanie powyższych cech nie wynika konkretnie z daty urodzenia, jest ono natomiast bardziej związane z sytuacją panującą w danym kraju. W krajach Zachodu, takich jak USA czy założycielskie kraje Unii Europejskiej, cechy charakterystyczne dla pokolenia Y miały szansę pojawić się wcześniej niż w Polsce, głównie ze względu na wyższy poziom rozwoju tych państw, dlatego też w krajach tych z reguły do pokolenia Y zalicza się ludzi urodzonych nawet już na początku lat 1980.

Wokół przedstawicieli pokolenia Y i ich zawodowego życia narodziło wiele mitów. Pokolenie to postrzegane jest przez pryzmat pewnych zachowań i tendencji, co niechybnie prowadzi do powstania stereotypów. Do utartych cech dotyczących pokolenia Y i typowych dla niego postaw i zachowań należy między innymi indywidualizm i koncentracja na sobie, wysoka samoocena, motywacja oraz ambicja, doskonała umiejętność posługiwania się nowymi technologiami, docenianie interesującej, pełnej wyzwań pracy, niezależność, możliwość stanowienia o sobie, otwartość i tolerancja, wielozadaniowość, brak kompleksów, elastyczność, gotowość do ciągłych zmian i umiejętność pracy zespołowej. Dodatkowo dla ludzi tych ważne jest „być” a nie „mieć”, ważna jest również równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz posiadanie dobrego wykształcenia. Niektóre z tych cech, jak wielozadaniowość, okupione są problemami z koncentracją, gdyż ta rozprasza się pomiędzy wieloma zadaniami. Przedstawiciele pokolenia Y oczekują z reguły natychmiastowej uwagi i

gratyfikacji, tak jak ma to miejsce w sieci i grach komputerowych, do których przywykli od wczesnego wieku. Przedstawiciele pokolenia Y posiadają odmienny stosunek do autorytetów, odznaczający się brakiem pokory i krnąbrnością, jak również dość swobodny stosunek do przeszłości, odznaczający się mniejszym zainteresowaniem historią i krajem. Osadzenie w nowych technologiach poprzez kontakt z ludźmi za pośrednictwem komputera zamiast „twarzą w twarz” jak również rozmowy telefoniczne wyparte przez sms czy aplikacje internetowe służące do komunikacji nastrożają przedstawicielom pokolenia Y trudności w bezpośrednich kontaktach interpersonalnych. Jest to również powiązane z brakiem szacunku dla prywatności – portale takie jak „Facebook”, „Nasza klasa”, „Grono” - uczyniły prywatność powszechnie dostępną dla innych, zaś ciągłe korzystanie z internetu spowodowało pojawienie się problemów z pismem ręcznym, gdyż przedłużeniem dłoni stała się klawiatura komputera bądź smartfona. Zanika również umiejętność szukania informacji poza Internetem, np. w bibliotece (Caruso 2014).

1.2. Koncepcja refleksyjności

Koncepcja refleksyjności jest ważna ze względu na podjętą w pracy tematykę, gdyż wiąże się z dostrzeganiem siebie w kontekście społecznym oraz rozwojem świadomości jednostki, co jest istotną kwestią w odniesieniu do postrzegania i stosunku do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Refleksyjność to zdolność jednostki do widzenia siebie w odniesieniu do kontekstu społecznego, jak i patrzenia na uwarunkowania strukturalne z własnej perspektywy – przez pryzmat własnej osoby. Nie należy mylić koncepcji refleksyjności z koncepcją mindfulness, która to jest koncepcją psychologiczną. Refleksyjność to proces pośredniczenia między podmiotowym sprawstwem a strukturą społeczną.

Koncept refleksyjności zapoczątkowany przez brytyjskiego socjologa Anthonego Giddensa w latach 1990 rozwijany był między innymi przez Margaret Archer, Zygmunta Baumanna i Ulricha Becka. Giddens definiował refleksyjność jako proces identyfikowania się polegający na monitorowaniu oraz psychologicznej i socjologicznej refleksji na temat naszych wyborów życiowych. Zdaniem Giddensa to my tworzymy świat i siebie samych, a nie świat tworzy nas. Giddens (2006) posługuje się pojęciem refleksyjności społecznej, która polega na tym, iż praktyki społeczne podlegają bezustannym przeglądom i reformom w świetle napływającej informacji o tych właśnie praktykach, co zmienia ich charakter w sposób konstytutywny. Refleksyjność wiąże się dla Giddensa ze światem automonitorowania naszego własnego życia, życia innych oraz bardziej ogólnych zdarzeń społecznych. Refleksyjność nie jest tu utożsamiana z refleksyjną kontrolą czy przewidywalnością, ponieważ życie codzienne często wymaga działań i reakcji przypominających odruch. Nie należy też ujmować refleksyjności jako zjawiska czysto jednostkowego. Jest ona głęboko zakorzeniona w procesach i organizacjach społecznych.

Według Giddensa (2006) w epoce późnej nowoczesności wraz z wykształceniem samozwrotnych systemów społecznych w projekcie refleksyjnej tożsamości następuje „wyjęcie” obszaru życia, jako odrębnej i zamkniętej trajektorii. W wyniku tego dochodzi do traktowania obszaru życia jako samodzielnego, oderwanego od cyklu pokoleń odcinka czasu,

wyodrębnionego z zewnętrznych wyznaczników związanych z miejscem, wyzwolonego z zewnętrznych wyznaczników związanych z istniejącymi wcześniej więziami między jednostką a innymi jednostkami i grupami oraz ustrukturyzowanego wokół „otwartych progów doświadczenia”, zastępujących dawne rytualne przejścia tzw. „rite de passage”. Życie charakteryzuje się planowaniem i jest nastawione na osiąganie celów, staje się projektem, wymyślonym i przeprowadzonym przez jednostkę. Planowanie to dotyczy także emocji, partnerstwa.

Koncepcję refleksyjności rozwinęła Margaret Archer (2003), według której refleksyjność przejawia się jako wewnętrzny dialog z samym sobą (ang. *internal conversations*). Jest to umiejętność społecznej refleksji nad swoim położeniem w kontekście. Refleksyjność działa pomiędzy kontekstem społecznym a jednostką.

1.3. Indywidualizacja

W pracy wykorzystana została koncepcja procesu indywidualizacji ze względu na jej wpływ na rozwój oraz ukształtowanie jednostki, także pod kątem stosunku do pracy i życia pozazawodowego. Związane z procesem indywidualizacji wymiary uwolnienia wywodzące się z koncepcji Becka mogą wpływać na indywidualne postrzeganie i podejście do życia zawodowego, zaś wymiar reintegracji wiąże się z dostosowaniem jednostki do nowego wymiaru w tym do łączenia (integracji) życia zawodowego z prywatnym.

Najogólniej rzecz biorąc proces indywidualizacji to rozwój psychiczny, będący procesem prowadzącym do stawania się całością. Według Junga (Kolankiewicz 1989) jest to proces, który sprawia, że człowiek świadomie i bez wysiłku korzysta z posiadanych 4 funkcji psychicznych: myślenia, czucia, intuicji i percepcji. Indywidualizacja to również złączenie w całość dwóch części naszej osobowości - świadomości i podświadomości.

Według Giddensa (2006) proces indywidualizacji to siła wyzwalamąca człowieka, gdyż daje mu prawo wolnego wyboru własnej przyszłości i decydowania o własnym losie. Z kolei w ujęciu Baumana indywidualizacja to pewnego rodzaju odizolowanie, nierzadko prowadzące do poczucia samotności wśród pojedynczych jednostek.

Potrójny model indywidualizacji Becka (2002) składa się z wymiaru:

- (1) uwolnienia: uwolnienie od historycznie danych społecznych form i więzi, rozumianych jako tradycyjne struktury władzy i ochrony bytu;
- (2) odczarowania: utrata tradycyjnych przekonań dotyczących wiedzy o działaniu, wiary i panujących norm;
- (3) kontrolnego lub reintegracyjnego: ponownej integracji do nowego rodzaju więzi społecznych.

„Te trzy momenty – uwolnienie (albo wyswobodzenie), utrata stabilności, ponowna integracja – stanowią same dla siebie nieskończony rezerwuwar nieporozumień. Tworzą one ogólny, ahistoryczny model indywidualizacji”. (Beck 2002: 193).

Indywidualizacja zdaniem Becka nie jest czymś dobrowolnym - jest ona wewnętrznym przymusem tworzenia własnej biografii w różnych fazach swojego życia i na różnych

plaszczynach: w sferze edukacji, rynku pracy itd. Dzisiejsze czasy to „nowoczesność refleksywna” w której jesteśmy nieustannie konfrontowani ze skutkami nowoczesności, a zwłaszcza ze zjawiskiem ryzyka. Beck jest autorem określenia „homo optionis”, oznaczającego człowieka zmuszonego w ramach swojego indywidualizmu do dokonywania nieustannych wyborów i decydowania o każdym aspekcie swego życia. W ich wyniku człowiek wytwarza inną od zastanej rzeczywistość. Homo optionis musi nieustannie tworzyć własną tożsamość. Skutkiem tego jest tzw. „labirynt niepewności” składający się z różnych pytań i ciągłego „samoupewniania się” jednostki w słuszności swych wyborów. Beck uważał indywidualizm za pozytywny, dający wiele szans i nieodwracalny proces dzisiejszego świata.

1.4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (ang. *work-life balance*)

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oznacza balans pomiędzy pracą (kariera i ambicje) z jednej strony i życiem osobistym (zdrowie, przyjemności, pasje, wypoczynek, duchowość i rodzina) z drugiej. Jest to harmonijna równowaga między życiem zawodowym i osobistym, osiągnięciami i radością życia; złoty środek pozwalający połączyć pracę ze szczęśliwym życiem, unikając nadmiernego stresu i ryzyka popadnięcia w pracoholizm. Jest to koncepcja życia promująca wielowymiarowość człowieka i samorealizację zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym, przy dążeniu do łagodzenia dychotomii „praca – przyjemność”. *Work-life balance* często utożsamiane jest z elastycznymi formami zatrudnienia i innymi, dogodnymi dla pracownika rozwiązaniami.

Pojęcie *work-life balance* nie jest niczym nowym, bowiem już w XIX na skutek protestów przeciw długim godzinom pracy, rząd USA rozumiejąc potrzebę równowagi między pracą a wypoczynkiem zredukował liczbę godzin pracy do dziesięciu dziennie. Na początku XX wieku obniżono liczbę godzin pracy dla kobiet. Dowiedziono również, że skrócenie godzin pracy nie wpływa znacząco na jej wynik. Wielki kryzys w 1930 roku przyniósł dalszą redukcję godzin pracy - w głównej mierze robotnicy godzili się pracować krócej, aby uniknąć zwolnień z pracy. Finalnie „The Fair Labor Standard Act” z roku 1938 wprowadził 40-godzinny tydzień pracy.

W latach 1960. i 1970., w głównej mierze dzięki protestom kobiet, wprowadzono urlopy macierzyńskie oraz elastyczny czas pracy. Wtedy też pojawił się oficjalnie termin *work-life balance*.

Wcześni badacze traktowali pracę i rodzinę jako dwa niezależne od siebie systemy (Parsons 1960). Jednakże w latach 1970. Katz i Kahn w „The Social Psychology of Organizations” uznali, że wydarzenia w pracy rzutują na życie prywatne i na odwrót. Teoria wpływu („spillover theory”) głosi, że emocje i zachowania w jednej sferze przenoszą się do drugiej, i tak na przykład zły dzień w pracy może przełożyć się na zły nastrój w domu (lub na odwrót). Teoria ta została uzupełniona przez Staines'a w 1980 roku tak zwaną teorią kompensacji. Teoria ta głosi, że ludzie kompensują niepowodzenia czy braki w jednej dziedzinie drugą - i tak na przykład nieudane życie osobiste człowiek będzie usiłował zrównoważyć udanym życiem zawodowym (nierzadko popadając przy tym w pracoholizm) i na odwrót.

Badaniem wzajemnych wpływów zajmowali się między innymi Greenhaus (1988) oraz Kline and Cowan (1988). Powyższe teorie udowadniają, że praca zawodowa i życie prywatne

wpływają wzajemnie na siebie i żadnej z nich nie można ignorować w odniesieniu do drugiej. Obydwie teorie mają jednak poważne ograniczenie, gdyż odnoszą się one głównie do emocji, (satysfakcja-frustracja) zaś brak w nich miejsca na przestrzenne, czasowe, socjalne, behawioralne związki życia zawodowego i rodzinnego. Ponadto traktują one człowieka bardziej jako reagującego na bodźce niż potrafiącego na nie wpływać, czy je zmieniać. Jest to tym bardziej istotne w świetle tego, że obecnie granice między „domem” a „pracą” stają się mniej wyraźne, na przykład podczas wykonywania pracy z domu. Nie sposób również podać konkretnego „wzoru” na zachowanie takiej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, aby każda jednostka czerpała satysfakcję z obydwu aspektów swojego życia dostosowując się do niego. Odczuwanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest bowiem zależne od jednostki, jej potrzeb, cech, ukierunkowania i ambicji życiowych.

Brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym prowadzić może do konfliktów. Według „Sources of conflict between work and family roles” (Greenhaus, Beutell 1985: 76-88) istnieją trzy typy konfliktów na gruncie zawodowo-prywatnym:

- (1) *time based conflict* – konflikt wynikający z braku czasu na wypełnianie obydwu ról (zawodowej i prywatnej) jednocześnie, np: konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny uniemożliwia pracę zawodową w tym czasie;
- (2) *strain-based conflict* – napięcie w jednym obszarze utrudnia lub uniemożliwia nam wypełnianie obowiązków w drugim, np. stres w pracy odbija się na naszym samopoczuciu w domu, lub też odwrotnie – problemy rodzinne uniemożliwiają nam wydajną pracę;
- (3) *behavior-based conflict* – ma miejsce wtedy, gdy zachowanie w jednej roli nie współgra z zachowaniem innej, np. od dyrektora wymaga się obiektywności, zdecydowania, konsekwencji, zaś rodzina oczekuje serdeczności, ciepła i wyrozumiałości.

Istnieją również czynniki zwiększające ryzyko pojawienia się konfliktu między pracą a życiem prywatnym (Zhang, Liu 2011). Zaliczyć do nich można między innymi stresory wynikające z ról pełnionych prywatnie i zawodowo – konflikt ról oraz przeciążenie zaburzają równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Jeśli oczekiwania i wymagania związane z pełnionymi rolami są niemożliwe do pogodzenia dochodzi do konfliktu. Przeciążenie ma miejsce, gdy mamy wiele zadań do wykonania, a zarazem brak czasu na ich realizację. Również zbyt silne zaangażowanie w jedną z ról sprawiające, że osoba jest zbyt przejęta jedną rolą i nie ma czasu i energii na wypełnianie drugiej należy do czynników zwiększających ryzyko pojawienia się konfliktu związanego z *work-life balance*. Kolejnym czynnikiem jest brak wsparcia społecznego – brak emocjonalnego wsparcia ze strony rodziny lub merytorycznego wsparcia ze strony pracowników nasila konflikt pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Niebagatelną rolę odgrywają też cechy danego miejsca pracy. Negatywny wpływ mają zwłaszcza długi czas pracy, brak wpływu na przydzielane zadania, niski poziom autonomii. Pozytywny wpływ wywierają zaś możliwość pracy zdalnej, elastyczny czas pracy oraz prorodzinna polityka firmy.

Według autorów (Zhang, Liu 2011) ważnymi elementami budowania poczucia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są organizacja czasu, umiejętność

komunikacji, w tym asertywnego odmawiania, ale również proszenia o pomoc oraz umiejętność relaksowania się.

Wzajemne zależności pomiędzy pracą a życiem rodzinnym nie ograniczają się do konfliktów. Doświadczenia wynikające z pełnienia jednej roli mogą poprawić jakość życia w drugiej (Grennhaus, Powell 2006: 72-92). Życie rodzinne, o ile jest źródłem pozytywnych emocji przenosi się na pozytywne funkcjonowanie w życiu zawodowym. Podobnie praca kształtując pewne umiejętności, sposoby myślenia i wzory zachowań może ułatwić wypełnianie roli w rodzinie. Kluczowymi w postrzeganiu wpływu pracy na życie osobiste są między innymi możliwość dokonywania własnych wyborów, wpływ na organizację własnej pracy, w tym organizacja czasu wolnego, sposobu realizacji zadań oraz metody dzielenia się nimi.

Nadrzędnym celem filozofii *work-life balance* jest osiągnięcie zadowolenia i satysfakcji we wszystkich obszarach funkcjonowania. Równowaga ta polega na utrzymaniu harmonii pomiędzy ważnymi w naszym życiu aspektami. Jest to ściśle związane ze samoświadomością, odpowiedzialnością za własne wybory i wartości oraz rozsądnym stawianiem granic. W tym kontekście równowaga między życiem zawodowym a prywatnym nie ma nic wspólnego z miejscem, w którym pracujemy, czy ścisłym podziałem czasu w ciągu dnia na pracę zawodową i czas wolny. Jest to raczej rozsądna równowaga i umiar w mówieniu i myśleniu o pracy, poświęcaniu jej naszego czasu i energii. W filozofii *work-life balance* chodzi bowiem o to, aby praca zawodowa, życie rodzinne, nasze pasje i zainteresowania stanowiły spójną, sprawiającą nam satysfakcję całość.

1.5. Jakość życia

Zakres pojmowania kategorii jakość życia jest zakresem szerokim, bowiem jakość życia może być doświadczana jako dobry stan ducha, satysfakcję płynącą z konsumpcji, stany osobistego zadowolenia czy pozycję społeczną. W związku z mnogością interpretacji nie istnieje zgodność co do tego, jak definiować jakość życia. Na potrzeby niniejszej pracy przyjęte zostało, że jakość życia to stopień odczuwanej satysfakcji z życia. Składają się na niego czynniki obiektywne takie jak: sytuacja materialna, zdrowie, życie rodzinne, bezpieczeństwo zatrudnienia, klimat i geografia, jak i czynniki subiektywne - charakterystyczne wyłącznie danej jednostce – ten sam poziom konsumpcji, ilość posiadanych dóbr może dla jednej osoby być źródłem satysfakcji, a dla drugiej rozczarowania i niezadowolenia. Jakość życia obejmuje więc te potrzeby jednostki, które ta uważa za najbardziej istotne dla swojej egzystencji, jednocześnie polegając na jej opinii, co do poziomu ich zaspokojenia. Jakość życia jest więc stopniem satysfakcji człowieka z całokształtu swego istnienia.

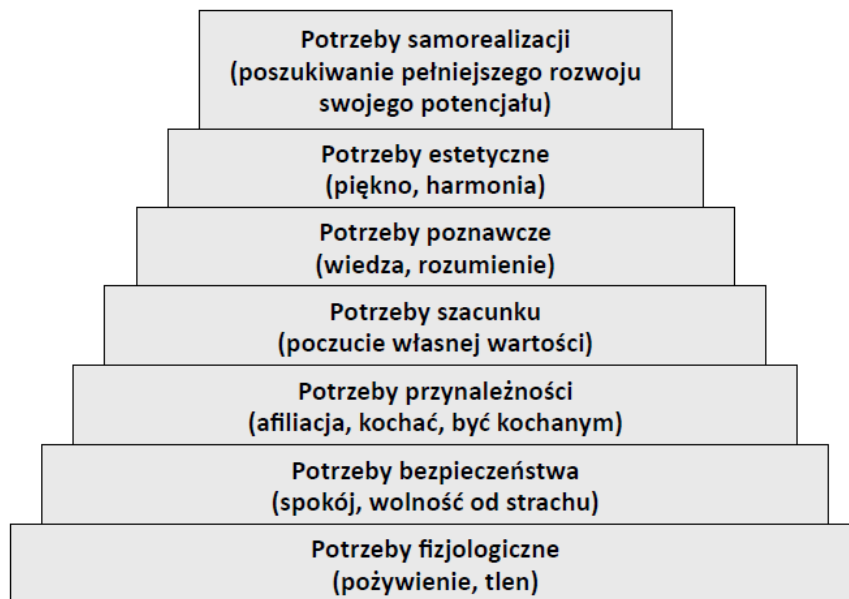
Lennart Nordenfelt (1994) łączy jakość życia z pozytywnymi bądź negatywnymi przeżyciami jednostki. Jego koncepcja podkreśla wymiar psychiczny w definiowaniu jakości życia i jest utożsamiana z indywidualnym dobrostanem jednostki. Choć człowiek znajduje się pod stałym oddziaływaniem środowiska ograniczającego możliwości, nie determinuje ono całkowicie jakości jego życia. Człowiek działa i zbiera życiowe doświadczenia. Należą do nich wrażenia powstające w wyniku odbierania bodźców zmysłowych, czy odczuwanych emocji i

nastroju. Jakość życia jest zatem związana ze sferą przeżywania - bardziej istotne od stopnia zaspokojenia potrzeb jest to, co człowiek odczuwa.

Przy tradycyjnej metodzie opracowywania wskaźnika jakości życia wykorzystuje się wskaźnik wzrostu PKB lub poziomu PKB na 1 mieszkańca, lecz istnieją też inne wskaźniki jakości życia, takie jak opracowany przez brytyjski tygodnik „The Economist” w 2005 roku Quality of Life Index. Do parametrów jakości życia oraz mierników użytych do przedstawienia tych parametrów zalicza się wedle niego sytuacja materialna, czyli PKB na 1 osobę w USD, przy zachowaniu parytetu siły nabywczej, zdrowie (jako średnia oczekiwana długość życia w latach) i stabilność polityczna i bezpieczeństwo (ocena stabilności politycznej i bezpieczeństwa). Istotnym wskaźnikiem jest też życie rodzinne i brany pod uwagę wskaźnik rozwodów (na 1000 mieszkańców), wyrażony w skali od 1 (najniższy wskaźnik rozwodów) do 5 (najwyższy). Życie wspólnotowe również brane jest pod uwagę – zmienna ta otrzymuje wartość 1, jeśli kraj ma wysoki wskaźnik uczęszczania do kościoła albo członkostwa w związkach zawodowych; w przeciwnym razie zero. Do pozostałych parametrów jakości życia należą klimat i geografia (szerokość geograficzna, dla rozróżnienia między klimatami gorącym i zimnym), bezpieczeństwo zatrudnienia (jako stopa bezrobocia w procentach), wolność polityczna – przeciętne wskaźniki wolności politycznych i praw obywatelskich (skala od 1 - całkowicie wolny - do 7 - bez wolności) oraz równość płci wyrażona jako proporcje przeciętnych zarobków mężczyzn i kobiet na podstawie ostatnich dostępnych danych.

Określeniem łączącym różne podejścia do definiowania jakości życia jest potrzeba – czyli odczuwany przez jednostkę brak czegoś. Potrzebę w naukach społecznych określa się jako „stan napięcia lub odczucie braku wynikające z biologicznej i psychicznej struktury organizmu, indywidualnego doświadczenia człowieka, miejsca w strukturze społecznej” lub „odczuwany przez jednostkę stan braku czegoś, co w związku ze strukturą organizmu, indywidualnym doświadczeniem oraz miejscem jednostki w społeczeństwie jest niezbędne do utrzymania jej przy życiu, umożliwienia jej rozwoju, utrzymania określonej roli społecznej, zachowania równowagi psychicznej” (Jankowska 2011).

Istnieją dwie koncepcje opisujące potrzeby życiowe. Pierwszą z nich jest tak zwana hierarchia potrzeb Masłowa widoczna poniżej:



Rys. 2. Piramida potrzeb Maslowa.

Źródło: Jankowska (2011).

Zaspokojenie przez jednostkę potrzeb z kolejnych pięter piramidy jest możliwe tylko po zaspokojeniu potrzeb leżących najbliżej podstaw piramidy. Na samym szczycie znajdują się potrzeby samorealizacji. Według założeń Maslowa potrzeby należące do niższego rzędu są bardziej wyraźne. Warto zwrócić uwagę, że potrzeby fizjologiczne są uniwersalne dla każdego człowieka (pożywienie, tlen), zaś potrzeby wyższego rzędu są już zmienne i zależą od danej jednostki (różne potrzeby rozwoju potencjału u różnych jednostek). Poczucie zadowolenia z życia, czyli doświadczanie jakości życia, jest osiągalne na każdym ze stopni zaspokojenia potrzeb dopóty, dopóki nie pojawi się potrzeba zaspokojenia potrzeb należących do wyższego rzędu.

Drugą jest koncepcja Erika Allardt'a, według której istnieją trzy wymiary względem których dochodzi do zaspokojenia potrzeb jednostki. Poziom życia można ująć jako stopień zaspokojenia potrzeb materialnych i kulturalnych, związanych z posiadaniem, zaś jakość życia wiąże się ze stanami uczuciowymi wynikającymi z relacji z innymi oraz poczucia samorealizacji.

Tabela 1. Sposób pomiaru stopnia zaspokojenia podstawowych grup potrzeb wg koncepcji E. Allardta

Grupy potrzeb	Oceny obiektywne	Oceny subiektywne
Posiadanie (<i>having</i>)	Obiektywne miary poziomu życia	Subiektywne odczuwanie niezadowolenia – zadowolenia z warunków życia
Stosunki międzyludzkie (<i>loving</i>)	Obiektywne miary stosunków międzyludzkich	Subiektywne poczucie szczęścia – nieszczęścia ze stosunków międzyludzkich
Rozwój osobisty (<i>being</i>)	Obiektywne miary relacji ze społeczeństwem i środowiskiem	Subiektywne poczucie alienacji – rozwoju osobistego

Źródło: Jankowska (2011).

Jakość jako zjawisko psychiczne podlega stopniom nasilenia, co umożliwia jej mierzenie za jego pomocą. Wysoka jakość odczuć wpływa na wysoki poziom zadowolenia, przynosząc tym samym wysoką satysfakcję. Jakość można zatem mierzyć stopniem zadowolenia, jednak należy pamiętać, że jest ona cechą subiektywną. W związku z tym do pomiaru jakości życia stosownie jest wykorzystywać subiektywne wskaźniki społeczne, ilustrujące zadowolenie ludzi z ich życia jako całości lub jego poszczególnych dziedzin. Spośród subiektywnych wskaźników wyróżnić można:

- wskaźniki poznawcze i emocjonalne;
- wskaźniki globalne, odnoszące się do łącznego zadowolenia uzyskiwanego w każdej z dziedzin życia oraz wskaźniki cząstkowe, informujące o stopniu zadowolenia z konkretnej dziedziny życia lub określonej grupy potrzeb;
- wskaźniki pozytywne (występujące, gdy zmiana wartości wskaźnika oceniana jest jako stan pozytywny) oraz wskaźniki negatywne (gdy zmiana wartości wskaźnika oceniana jest jako stan negatywny).

Dokonując oceny jakości życia istotne jest, aby stosować możliwie jak najszersze spektrum wskaźników społecznych, dzięki czemu ocenie podlega wiele aspektów życia, postaw wobec niego, aktywności życiowej, ambicji oraz możliwości przystosowawczych.

Rozdział 2. Metodologia

Koncepcja refleksyjności wiążąca się z dostrzeganiem siebie w kontekście społecznym oraz rozwojem świadomości jednostki (Archer 2003) podpowiada, iż postrzeganie i stosunek do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym będą zmienne w zależności od respondenta. Refleksyjność jako zdolność patrzenia na uwarunkowania strukturalne przez pryzmat własnej osoby sprawia, iż mimo wspólnych cech poszczególnych członków badanej

w pracy grupy odniesienia (ang. *peer group*) ich podejście do badanego obszaru może okazać się zupełnie różne. Koncepcja ta wiąże się z dostrzeganiem siebie w kontekście społecznym oraz rozwojem świadomości jednostki, co jest istotną kwestią w odniesieniu do postrzegania i stosunku do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Proces indywidualizacji (Beck 2005) to kolejna koncepcja, która podpowiada, że siła dająca człowiekowi prawo wolnego wyboru własnej przyszłości i decydowania o własnym losie ma wpływ na rozwój oraz ukształtowanie jednostki, także pod kątem stosunku do pracy i życia pozazawodowego. Potrójny model indywidualizacji Becka (2005) i związane z nim wymiary uwolnienia oraz odczarowania mogą wywierać wpływ na indywidualne postrzeganie i podejście do życia zawodowego, zaś wymiar reintegracji wiąże się z dostosowaniem jednostki do nowego wymiaru, w tym do łączenia (integracji) życia zawodowego z prywatnym.

Według powyższych koncepcji uwidacznia się mnogość możliwych podejść i interpretacji tematyki niniejszej pracy przez osoby badane. Nie tylko każda z osób badanych potencjalnie niesie ze sobą różne oczekiwania względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i odczuwa ją w różny sposób, ale też sama koncepcja równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i jej rozumienie może przyjmować u osób badanych różne oblicza. Badane są zatem nie tylko zdania dotyczące pewnego ściśle określonego tematu, ale też dookreślane jest samo rozumienie tematu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wiąże się to ściśle z poruszonym już we wstępie rozdziału teoretycznego paradygmatem interpretatywnym – istotne jest dojście do tego, co jest ważne dla danej jednostki; osoba badana zna bowiem swój świat lepiej od badacza.

Badania własne podzielone zostały na etapy. Pierwszy z nich dotyczy analizy danych zastanych wraz z przedstawieniem charakterystyki wykorzystanych źródeł. Drugi etap dotyczy badań ilościowych. W przeprowadzonej analizie danych zastanych zabrakło danych dotyczących hierarchii wartości u pokolenia Y w Polsce, jak również danych dotyczących realizacji własnych zainteresowań pozazawodowych i ich wpływu na dążenie ku utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zebrane dane dotyczące ogółu polskiego społeczeństwa zapewniły punkt odniesienia, stanowiąc punkt wyjściowy do badań własnych nad reprezentantami pokolenia Y w Polsce i ich postawami dotyczącymi równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wobec tego przeprowadzono mające uzupełnić te dane badanie ankietowe, tak aby ujrzeć tendencje i preferencje reprezentantów pokolenia Y w Polsce. Ostatni, trzeci etap badań własnych składa się z badań jakościowych, mających za zadanie dostarczenie odpowiedzi na postawione we wstępie pracy pytania badawcze. Przeprowadzając wywiady skupiono się na indywidualnym podejściu osób badanych do poruszanej tematyki, tak aby oddać możliwie jak najlepiej ich postawy.

2.1. Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych jest procesem przetwarzania istniejących danych w celu pozyskania informacji i wniosków na ich podstawie. Zależnie od typu danych i poruszanej problematyki, odbywa się to za pomocą użycia metod eksploracyjnych, statystycznych i innych. Korzystanie z danych zastanych stanowi przykład badań niereaktywnych – metod

badania zachowań społecznych, które nie wpływają na te zachowania (Babbie 2006). W celu zbadania hierarchii wartości pokolenia Y w Polsce pomocne będzie odniesienie się do ostatnich wyników badań European Values Study (EVS) przeprowadzonych w Polsce w 2008 roku.

European Values Study jest to międzynarodowe badanie prowadzone na dużą skalę i skupiające się na zagadnieniach dotyczących podstawowych ludzkich wartości. Zapewnia ono wgląd w idee, przekonania, preferencje, postawy, wartości i opinie obywateli w całej Europie. Jest to unikalny projekt badawczy próbujący zgłębić co Europejczycy myślą o życiu, rodzinie, pracy, religii, polityce i społeczeństwie. Badania te zapoczątkowano w 1981 roku. Odbywają się one regularnie co 9 lat. Ostatnia fala badań z 2008 roku obejmowała 47 krajów, od Islandii po Azerbejdżan i od Portugalii po Norwegię. W sumie około 70 tysięcy ludzi wzięło udział w badaniu.

Wyniki EVS stanowią punkt odniesienia i tło, na tle którego widać będzie zmiany w hierarchii wartości między pokoleniami. W połączeniu z wynikami badań własnych przeprowadzonych metodą ilościową na samych przedstawicielach pokolenia Y w Polsce, pozwoli to lepiej ujrzeć na jakich polach pokolenie Y w Polsce wyróżnia się spośród ogółu społeczeństwa, ukazując, co jest dla niego naprawdę istotne w życiu prywatnym oraz zawodowym.

Oprócz badań EVS wykorzystano również wyniki badań Diagnozy Społecznej oraz różnych raportów z badań dedykowanych, np. „Młodzi 2011”, dzięki czemu możliwe stało się przybliżenie danych mających związek z tematyką równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i ukazania, jakie wartości plasują się wysoko w hierarchii wartości i tym samym mają wpływ na satysfakcję z życia.

2.2. Własne badanie ilościowe – sondaż

W przypadku badań ilościowych, mających za zadanie dostarczyć dane dotyczące hierarchii wartości pokolenia Y w Polsce, wykorzystano metodę ilościową oraz służącą do tego celu technikę CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interview*), czyli badania *on-line* za pomocą ankiety internetowej samodzielnie wypełnianej przez respondenta w formie elektronicznej (Babbie 2003). Narzędzie w tym przypadku stanowi kwestionariusz ankiety. Ankieta skupia się na uzyskaniu odpowiedzi na pytania dotyczące hierarchii wartości, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i realizacji zainteresowań pozazawodowych.

Zarówno w badaniu jakościowym, jak i ilościowym respondentami były osoby aktywne zawodowo zaliczane do pokolenia Y, posiadające obywatelstwo polskie i mieszkające w Polsce. W związku z potrzebą nadania konkretnych ram czasowych dla ludzi przynależących do pokolenia Y, w pracy przyjęte zostało, że do pokolenia tego zaliczani są ludzie urodzeni od 1989 do 1997. To w roku 1989 zapoczątkowane zostały liczne zmiany w ustroju Polski, niosące za sobą dalsze konsekwencje społeczne, polityczne i gospodarcze. Rok 1997 stanowi górną granicę dat urodzeń ze względu na rozpowszechnienie się Internetu i cyfryzacji i wyłonienie się nowego pokolenia – pokolenia Z.

Do badań ilościowych stworzona została ankieta za pośrednictwem serwisu internetowego ankieta.pl. Następnie link do ankiety rozesłany został do przedstawicieli

grupy rówieśniczej badacza za pośrednictwem Internetu i serwisu społecznościowego Facebook. Ankieta będąc ogólnodostępną była też wypełniana przez inne osoby odwiedzające stronę internetową ankieta.pl.

Jeśli chodzi o badania ilościowe, kwestionariusz ankiety zawierał pytania umożliwiające wykluczenie nieodpowiedniej do celów badania grupy respondentów poprzez zapytania o posiadanie obywatelstwa polskiego, obecne miejsce zamieszkania, rok urodzenia oraz aktywność zawodową. Umożliwiło to rozgraniczenie respondentów i oddzielenie ankiet istotnych dla założeń pracy od tych, które wypełnione były przez osoby nie spełniające wymaganych kryteriów. Łącznie zebrano 135 ankiet, z czego 115 zostało wypełnione przez respondentów spełniających wymogi niezbędne do brania ich ankiet pod uwagę przy opracowywaniu wyników. Przewagę wśród ankietowanych stanowili mężczyźni (55%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (66%). Reszta respondentów posiadała wykształcenie pomaturalne. Połowę respondentów stanowiły osoby mieszkające w miastach o liczbie mieszkańców powyżej 500 tysięcy, zaś jedną trzecią osoby mieszkające w miastach od 10 001 do 50 tys. mieszkańców. Badanie było realizowane w lipcu 2016 roku.

2.3. Badanie jakościowe przy użyciu indywidualnego wywiadu pogłębionego

Cel niniejszego opracowania, czyli zbadanie znaczenia i uwarunkowań utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i jej oddziaływania na jakość życia w odniesieniu do pokolenia Y, oraz pytania badawcze postawione są w sposób, który wymaga podejścia metody jakościowej. Metoda jakościowa opiera się na założeniu, że istotne jest dogłębne zrozumienie rzeczywistości widzianej oczyma badanej osoby.

Technika mająca zastosowanie w niniejszej pracy to wywiad pogłębiony częściowo ustrukturyzowany (Babbie 2003). Częściowo ustrukturyzowana odmiana wywiadu zawiera dyspozycje, jakie zagadnienia powinny być poruszane, nie wykluczając jednocześnie podążania za tematem dyskusji i zostawiając pole do wypowiedzi dla respondenta, co umożliwi dotarcie do większej liczby informacji na temat uwarunkowań utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz wartości z nią związanych w oczach respondenta.

Narzędzie stanowi scenariusz wywiadu, składający się z sześciu bloków tematycznych. Bloki tematyczne służą zgrupowaniu pytań i mają na celu uporządkowanie scenariusza wywiadu. Bloki tematyczne dotyczą następujących kwestii: planu dnia respondenta, postrzegania siebie w społecznym kontekście, hierarchii wartości respondenta, obecnego życia zawodowego i jego wpływu na życie prywatne, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz koncepcji pracy idealnej.

Badania przeprowadzone zostały na osobach należących do grupy rówieśniczej badacza, co oznacza, iż podczas pewnego etapu życia badacz przynależał bądź wciąż przynależy do wspólnej struktury organizacyjnej z członkami grupy (Szczepański 1966).

Tabela 2. Wykaz zmiennych z metryczki własnych badań jakościowych

ZMIENNE (Z METRYCZKI ORAZ Z PYTAŃ)										
Liczba porządkowa	Inicjał, ID	Wiek	Płeć	Miejsce urodzenia	Miejsce zamieszkania	Stan cywilny	Staż pracy	Liczba prac w życiu	Wykształcenie	Obecna posada
1	ALDAB	21	kobieta	Wołomin	Zielonka	Konkubinat		3	4 Informatyka	Administrator biura
2	ANKAL	27	kobieta	Warszawa	Warszawa	Konkubinat		6	4 Historia	Specjalista ds. administracji
3	URWLO	24	kobieta	Kampinos	Kampinos	Panna		3	3 Kulturoznawstwo	Analityk danych
4	KANOW	24	mężczyzna	Chodzież	Warszawa	Kawaler		1	1 Filologia szwedzka	Lektor
5	MODUN	24	kobieta	Tczew	Warszawa	Konkubinat		2	3 Filologia szwedzka	Analityk danych
6	MISKR	25	mężczyzna	Warszawa	Warszawa	Konkubinat		3	2 Administracja	Sprzedawca
7	ADBRZ	25	mężczyzna	Jasienica	Jasienica	Konkubinat		4	1 Prawo	Sprzedawca
8	ESSOW	19	kobieta	Mazowiecka	Mazowiecka	Konkubinat		1	1 Gimnazjalne	Kasjer
9	PIDAB	24	mężczyzna	Warszawa	Warszawa	Konkubinat		6	3 Zawodowe	Mechanik
10	BLADA	23	mężczyzna	Wołomin	Zielonka	Konkubinat		3	2 Socjologia	Front-end developer
11	PAMOS	23	kobieta	Chatham	Warszawa	Kawaler		3	1 Zarządzanie i Finanse	Rekruter
12	KABUD	22	kobieta	Sochaczew	Sochaczew	Konkubinat		1	2 Zarządzanie	Specjalista ds. marketingu
13	EWKOW	21	kobieta	Chotomów	Chotomów	Konkubinat		2	3 Zarządzanie	Konsjerż
				Radom	Warszawa	Panna		2	3 Zarządzanie	Konsjerż

Źródło: opracowanie własne.

Rozdział 3. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w danych ilościowych

Celem rozdziału jest przybliżenie istniejących już danych, mających związek z tematyką równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Posłużą one do ukazania, jakie wartości plasują się wysoko w hierarchii i tym samym mają wpływ na satysfakcję z życia. Do stworzenia tego rozdziału użyte zostały dane z różnych źródeł, takich jak wyniki z badań European Values Study, Diagnozy Społecznej, raporty z badań dedykowanych oraz analizy prasowe. W osobnym podrozdziale przedstawione zostały wyniki własnych badań ilościowych, dotyczących tematyki poruszanej przez badania European Values Survey. Wyniki badań własnych nie zostały zestawione bezpośrednio z wynikami European Values Survey ze względu na mniej reprezentatywną próbkę badań własnych oraz różnicę w roku pozyskania danych, bowiem badania European Values Survey zostały przeprowadzone 8 lat wcześniej od badań własnych.

3.1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w danych zastanych

Według danych przedstawionych w Diagnozie Społecznej (2013: 245) na przestrzeni ostatnich lat widoczny jest spadek częstości wskazań pieniędzy jako jednej z najistotniejszych wartości (o przeszło 10 punktów procentowych w odniesieniu do roku 2000). Sama praca wciąż plasuje się wysoko w hierarchii wartości, zaś do wartości, które zyskują na znaczeniu zaliczają się przyjaciele, zdrowie oraz w nieco mniejszym stopniu silny charakter i pogoda ducha. Wskazuje to na wzrost znaczenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zmiany w hierarchii wartości Polaków spowodowane być mogą wkraczaniem

nowego pokolenia w dorosłe życie – generacji Y, cechującej się odmiennymi cechami i systemem wartości od poprzednich pokoleń.

Przedstawiciele pokolenia Y w Polsce, dla których graniczną datą urodzenia na potrzeby niniejszego opracowania określono rok 1989, to osoby dorastające w nowych realiach, odmiennych od realiów w których dorastały poprzednie generacje. Do zaistnienia owych nowych realiów przyczyniło się wiele okoliczności. Przede wszystkim należy tu wymienić transformację systemową w Polsce dzięki której kształtować zaczął się wolny rynek, społeczeństwo obywatelskie oraz demokracja. Transformacja systemowa zapoczątkowała przebudowę państwa, obejmując większość sfer życia społecznego i dokonując transformacji ustrojowej, gospodarczej oraz społecznej, wywierając wpływ na wielu płaszczyznach życia. Transformacje te dla młodego pokolenia Polaków były ich naturalnym światem, w przeciwieństwie do tego, jak zmiany te odbierały starsze pokolenia (Szafranec 2011: 28).

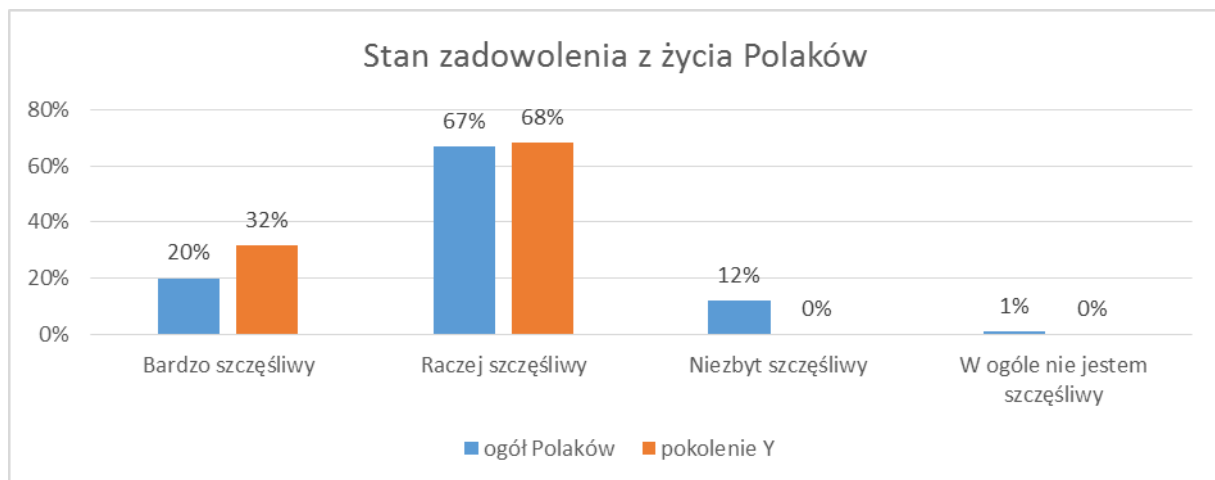
Według badań European Values Study z 2008 przeprowadzonych na grupie 1500 osób zdecydowanie największe znaczenie dla Polaków ma rodzina i jest to opinia ugruntowana i nie ma co do niej podziałów. Na drugim miejscu dla ogółu Polaków plasuje się praca, jednak w przypadku Pokolenia Y większe znaczenie od pracy mają przyjaciele i znajomi oraz czas wolny. Najmniej ważna dla Polaków jest polityka, bowiem ponad dwie trzecie respondentów uważa ją za nieważny lub zupełnie nieważny aspekt życia, zwłaszcza pośród respondentów z pokolenia Y. Religia z kolei uważana jest przez ponad dwie trzecie ogółu respondentów za bardzo ważną lub dość ważną, ale już w przypadku Pokolenia Y ponad 40% uważa ją za nieważną.

Tabela 3. Znaczenie poszczególnych aspektów w życiu Polaków

Znaczenie poszczególnych aspektów w życiu				
Aspekt życia	Praca		Rodzina	
	Ogół Polaków	Pokolenie Y	Ogół Polaków	Pokolenie Y
Bardzo ważne	56%	41%	87%	70%
Dosyć ważne	35%	44%	13%	30%
Nieważne	6%	8%	1%	0%
Zupełnie nieważne	3%	7%	0%	0%
Aspekt życia	Czas wolny		Polityka	
	Ogół Polaków	Pokolenie Y	Ogół Polaków	Pokolenie Y
Bardzo ważne	37%	60%	7%	3%
Dosyć ważne	50%	33%	22%	14%
Nieważne	12%	5%	42%	36%
Zupełnie nieważne	1%	2%	30%	48%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych European Values Study 2008 (n=1500).

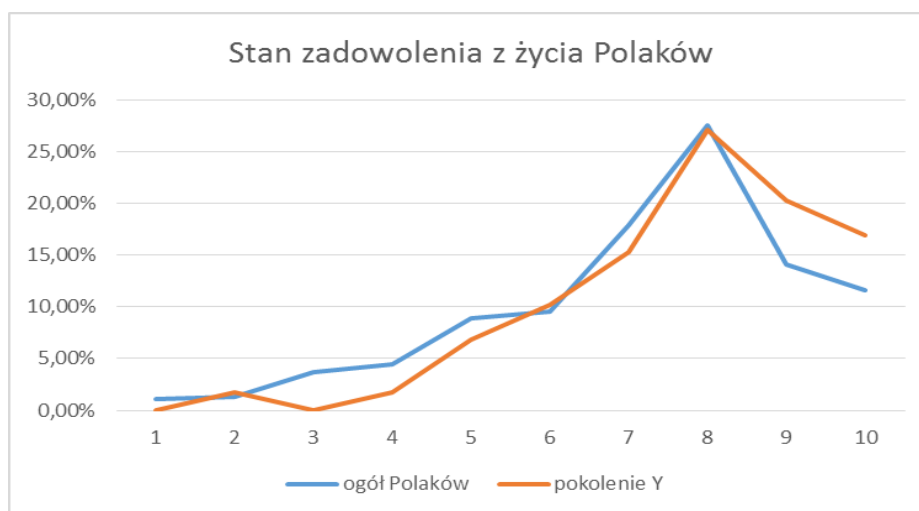
European Values Study zbadało również poziom zadowolenia z życia Polaków, stawiając respondentom pytanie czy ogólnie biorąc są szczęśliwi. Jedno z badań sprawdzało poziom zadowolenia z życia na czterostopniowej skali. Jeśli chodzi o ogół społeczeństwa, to okazało się, że 87% Polaków jest szczęśliwych z życia, a niezbyt szczęśliwych tylko 12%. Tylko 1% ogółu badanych w ogóle nie jest szczęśliwych z życia. Jeśli chodzi o respondentów z pokolenia Y, wszyscy z nich zaznaczyli, że są bardzo szczęśliwi lub raczej szczęśliwi.



Rys. 3. Stan zadowolenia z życia Polaków.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych European Values Study 2008 (n=1473).

Z kolei inne badanie przeprowadzane przez EVS badało stan zadowolenia z życia na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało niezadowolenie, a 10 - zadowolenie. Z badania wynika, że mniejsza liczba przedstawicieli pokolenia Y jest niezadowolona z życia na tle ogółu Polaków. Wyraźnie większy jest również odsetek przedstawicieli pokolenia Y którzy są zadowoleni z życia – maksymalny poziom zaznaczyło 16,9 % respondentów pokolenia Y (dla porównania wśród ogółu społeczeństwa wskaźnik ten wyniósł 11,6%).



Rys. 4. Stan zadowolenia z życia Polaków.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych European Values Study 2008 (n=1493).

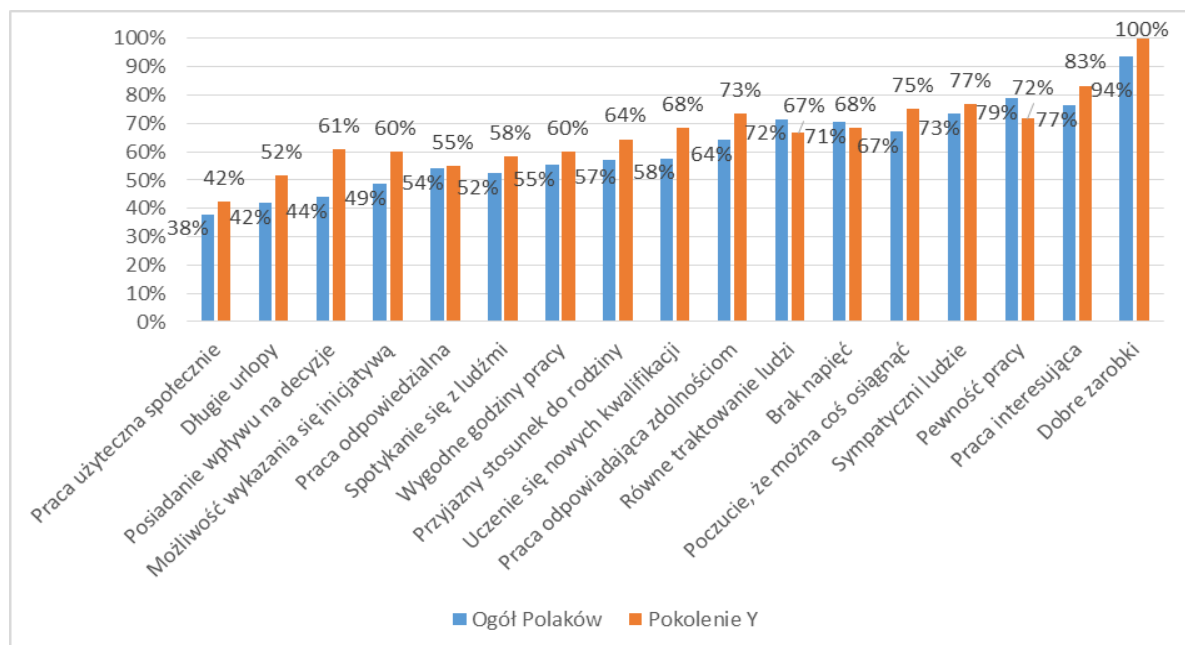
EVS pytało również respondentów o czas wolny i istotne sposoby spędzania go. Czas wolny zdefiniowano jako czas, który nie jest poświęcany pracy zarobkowej lub obowiązkom domowym. Największą popularnością wśród ogółu Polaków cieszyła się postawa robienia tego, na co ma się ochotę. Dla pokolenia Y istotne okazało się też spotkanie miłych ludzi oraz relaksowanie się. Również uczenie się czegoś nowego jest dla tego pokolenia ważne.

Tabela 4. Istotne sposoby spędzania czasu wolnego wśród Polaków

Istotne sposoby spędzania czasu wolnego wśród Polaków				
Aspekt życia	Spotykanie miłych ludzi		Relaksowanie się	
	ogół Polaków	pokolenie Y	ogół Polaków	pokolenie Y
Bardzo ważne	39%	62%	51%	60%
Dosyć ważne	55%	38%	45%	38%
Nieważne	6%	0%	4%	2%
Zupełnie nieważne	0%	0%	0%	0%
Aspekt życia	Robienie tego, na co mam ochotę		Uczenie się czegoś nowego	
	ogół Polaków	pokolenie Y	ogół Polaków	pokolenie Y
Bardzo ważne	57%	63%	33%	42%
Dosyć ważne	39%	37%	49%	50%
Nieważne	3%	0%	16%	8%
Zupełnie nieważne	0%	0%	2%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych European Values Study 2008 (n=1494).

Kolejne z badań EVS poszukiwało odpowiedzi na pytanie jakie cechy są dla Polaków ważne w miejscu pracy. Pośród najbardziej popularnych odpowiedzi padły dobre zarobki, pewność pracy oraz praca, która jest interesująca. Najmniej osób zaznaczyło prace użyteczne społecznie oraz długie urlopy. Największe różnice między pokoleniem Y a ogółem Polaków widać w stosunku do możliwości wykazania się inicjatywą, posiadaniem wpływu na ważne decyzje oraz uczeniem się nowych kwalifikacji. Cechy te dla przedstawicieli pokolenia Y są ważniejsze niż dla ogółu polskiego społeczeństwa.



Rys. 5. Cechy uważane za ważne w pracy przez Polaków.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych European Values Study 2008 (n=1500).

Według raportu OECD Better Life Index, Polacy są jednym z najdłużej pracujących narodów w Europie. Powyżej 7% Polaków spędza w pracy ponad 50 godzin tygodniowo, czyli 10 godzin dłużej niż wynosi standardowy tydzień pracy. Z kolei z badań Eurostatu (2015) wynika, że Polacy pracują średnio 40,7 godzin tygodniowo. Dla porównania Duńczycy pracują 33,5 godzin, Francuzi 37,2 godzin, Szwedzi 36,3 godzin, a Austriacy 36,6 godzin tygodniowo. Ciężiej od nas pracują jedynie Bułgarzy (40,8 godzin tygodniowo) i Grecy (42,2 godzin tygodniowo).

Dużą ilość czasu poświęconego pracy w tygodniu równoważą wolne weekendy. W 2015 roku średnio 14,9% Polaków pracowało w sobotę (dla porównania 29,8% Holendrów i 28,5% Austriaków pracowało w soboty w 2015 roku), zaś 7,1% Polaków pracowało w niedzielę - w Szwecji 13,7%, w Austrii 15,2%.

Polacy rzadko pracują również w nocy – w 2015 było to 2,3%. Dla porównania na Słowacji odsetek ten wynosił 16,7%.

Z danych World Values Survey (Wave 6: 2010-2014) wynika, że dla Polaków najważniejsza jest rodzina (92,1%), co pokrywa się z wynikami European Values Survey z roku 2008. Pracę zawodową za bardzo istotną uznało 64,2% ankietowanych, zaś czas wolny - za bardzo istotny 35%, a raczej istotny 50,5% respondentów.

Powyższe źródła dotyczą Polaków w wieku 15-65 lat, brak jest w badaniach przeprowadzonej próby wyłączenie na przedstawicielach generacji Y w Polsce. Można się jednak spodziewać, że nie odbiegałyby one znacznie od przedstawionej wyżej średniej.

Zdecydowana większość publikacji na temat generacji Y pochodzi z literatury popularnonaukowej, zaś dostępne badania pochodzą głównie z USA. W drugiej połowie 2011 roku firma doradczo-szkoleniowa GM Solutions przeprowadziła nowatorskie w Polsce badania na temat oczekiwań studentów wobec pracodawców. Badania przeprowadzono wśród studentów ośmiu uczelni wyższych, zarówno państwowych, jak i prywatnych. Łącznie przebadano 1093 osoby w wieku od 18 do 29 lat. Do badania generacji Y został wykorzystany kwestionariusz odzwierciedlający 11 głównych cech pokolenia Y:

1. Mobilność, gotowość do zmiany pracy i miejsca zamieszkania;
2. Oczekiwanie szybkiej kariery / dobrze płatnej pracy;
3. Korzystanie z wielu urządzeń jednocześnie / podzielność uwagi;
4. Świadomość swojej wartości na rynku pracy / pewność siebie;
5. Oczekiwanie elastyczności w pracy;
6. Znaczenie edukacji / wykształcenia;
7. Oczekiwania wobec pracodawcy (dot. rozwoju, kreatywności, otwartości);
8. Łatwość adaptacji / otwartość na zmianę;
9. Idea równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
10. Oczekiwanie konkretnych rezultatów;
11. Korzystanie z mediów i technologii cyfrowej.

Z badań wynikało, że młodzi Polacy podobnie jak Amerykanie dużą wagę przywiązują do edukacji i idei równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz oczekują dobrze płatnej pracy. Ponadto generacja ta jest otwarta na nowe technologie, ma duże poczucie własnej wartości i łatwo przystosowuje się do zmian. Osoby z pokolenia Y mają wysokie oczekiwania płacowe, optymistycznie patrzą w przyszłość, są mniej religijne i mniej przywiązane do tradycji od poprzednich pokoleń. Bardzo istotną staje się równowaga między pracą a życiem prywatnym. Millenialsi oczekują, że ich praca będzie oceniana na podstawie osiągniętych rezultatów, nie zaś w odniesieniu do stażu czy doświadczenia. Najlepszą formą docenienia ze strony pracodawcy jest wynagrodzenie pieniężne, ale również indywidualny pakiet szkoleń lub umowa w ramach której możliwa jest większa dawka swobody. Od amerykańskich przedstawicieli pokolenia Y odróżnia ich jedynie mniejsza mobilność - niechętnie zmieniają miejsce zamieszkania. Amerykanie zaś często opuszczają rodzinne miasto już w momencie podjęcia studiów i generalnie nie mają problemu ze zmianą miejsca zamieszkania, o ile wiąże się to z uzyskaniem lepszej pracy.

Według badania GM Solutions największe natężenie cech generacji Y mają studenci kierunków ekonomicznych z Warszawy, w przedziale wiekowym 22-29 lat. Mężczyźni różnią się od kobiet w odniesieniu do następujących cech pokolenia Y, takich jak posiadanie większej pewności siebie i większej świadomości swojej wartości na rynku pracy. Mają również wyższe oczekiwania płacowe, ale jednocześnie cenią bardziej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Są także bardziej mobilni i gotowi na zmiany.

W komentarzu do badania Czapiński (2011) zauważa, że podobieństwo cech polskich i amerykańskich millenialsów nie wynika z podobieństwa doświadczeń - amerykańskie pokolenie Y dorastało w okresie poważnych kryzysów gospodarczych w USA, podczas gdy ich polscy rówieśnicy od roku 1993 żyli w okresie nieprzerwanego boomu gospodarczego. Główną przesłanką różniącą polskie pokolenie Y od wcześniejszych generacji jest niezwykle wysoki wzrost wykształcenia. Można wywnioskować, że cechy polskiego pokolenia Y są wynikiem dorastania w boomie zarówno gospodarczym, jak i edukacyjnym.

Więcej danych dotyczących generacji Y odnajdujemy w Diagnozie Społecznej z 2013 roku. Wynika z niej, że osoby młode bardziej od starszych cenią udane małżeństwo, przyjaciół, wykształcenie i wolność (Diagnoza Społeczna 2013: 245). W badaniach dotyczących orientacji materialistycznej wykazano, że im młodszy respondenci tym bardziej są materialistycznie nastawieni do życia, przy czym mężczyźni są częściej materialistami, kobiety zaś „zakupoholiczkami”. Jest to niepokojący trend, gdyż według licznych badań materializm źle oddziałuje na stan psychiczny człowieka - materialści są mniej szczęśliwi, gorzej oceniają dotychczasowe życie, są bardziej skłonni do depresji. Materializm niesie ze sobą ryzyko podejmowania dodatkowych prac, pracy w godzinach nadliczbowych, co nie sprzyja zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Status społeczno-zawodowy jest również silnie różnicującym czynnikiem - uczniowie i studenci mają najwyższe wskaźniki materializmu i zakupoholizmu, w przeciwieństwie do emerytów i rencistów, którzy charakteryzują się najniższym czynnikiem.

Według Diagnozy Społecznej (2013: 444) wyznacznikami dobrostanu psychicznego są wiek, wykształcenie i małżeństwo, bezrobocie, rozwód, praca lub emerytura. Dobrostan

fizyczny także zależy od wieku - w tym przypadku ma on efekt pozytywny. Czynniki negatywne dla dobrostanu psychicznego to starszy wiek, płeć żeńska, niższe wykształcenie.

W raporcie „Młodzi 2011” powstałym w wyniku prac zespołu seminaryjnego w latach 2010-2011 autorstwa Krystyny Szafraniec (2011), zamieszczono dane o najbardziej istotnych czynnikach odnośnie pracy u osób w wieku 18-29 lat. Dla 78% ww. osób najważniejsze w pracy są dochody, zaś dla 50% brak napięcia i stresu. Nieco mniejsze znaczenie ma stabilność zatrudnienia (44%) i możliwość osobistego rozwoju (40%). Ważna jest również możliwość szybkiego awansu i odpowiednio długi urlop. Mniejsze znaczenie niż dla grupy starszych pracowników ma praca zgodna z umiejętnościami czy zajęcie poważane przez innych.

Jakkolwiek praca jest bardzo ważną częścią życia pokolenia Y i wymaga zaangażowania dużej energii, niemniej ważną rolę pełni życie rodzinne, towarzyskie, czy też czas wolny. Czas i energia poświęcane pracy nie mogą odbierać prawa do spędzania czasu z rodziną i przyjaciółmi, rozwijania własnych zainteresowań czy odpoczynku. W raporcie pojawia się jako naczelna zasada *work-life balance*. Jest to wyraźna zmiana w stosunku do lat 90-tych, kiedy zdecydowane pierwszeństwo w życiu miała kariera, praca stanowiła wartość samą w sobie. Wówczas praca była narzędziem służącym do gromadzenia coraz większej liczby dóbr i uzyskania prestiżu. Sukces był mierzony poziomem życia i osiągniętą pozycją społeczną. Tzw. „Yuppies” (Young Urban Professionals) preferowali zatrudnianie w dużych prestiżowych firmach dających możliwość szybkiego awansu i doskonałe warunki finansowe. Niestety ten pęd do szybkiej kariery miał też swoją cenę - było nią wypalenie zawodowe, osamotnienie, częste uzależnienia. Obserwacje starszych kolegów, jak również zmiany zachodzące na rynku pracy - większa niepewność zatrudnienia, potrzeba ciągłych szkoleń i przekwalifikowań – spowodowały, że pracy wyznaczono inne miejsce i rolę. Zmieniło się pokoleniowe zaangażowanie w życie zawodowe. Najważniejsza stała się zasada harmonii, potrzeba większego luzu i bardziej zrównoważone zaangażowanie w pracę.

Według raportu „Młodzi 2011” (s. 39-42) pokolenie Y bardziej niż pokolenie X ceni wykształcenie, ciekawą pracę, udane życie. Jest też generacją bardziej wymagającą, barwniejszą i bardziej wyrazistą od swych poprzedników. Przedstawiciele generacji Y są słabiej związani z tradycyjnymi wspólnotami religijnymi czy narodowymi, za to odczuwają silną potrzebę wspólnoty między sobą. Z tego też powodu wysoko cenią przyjaźń i życie rodzinne.

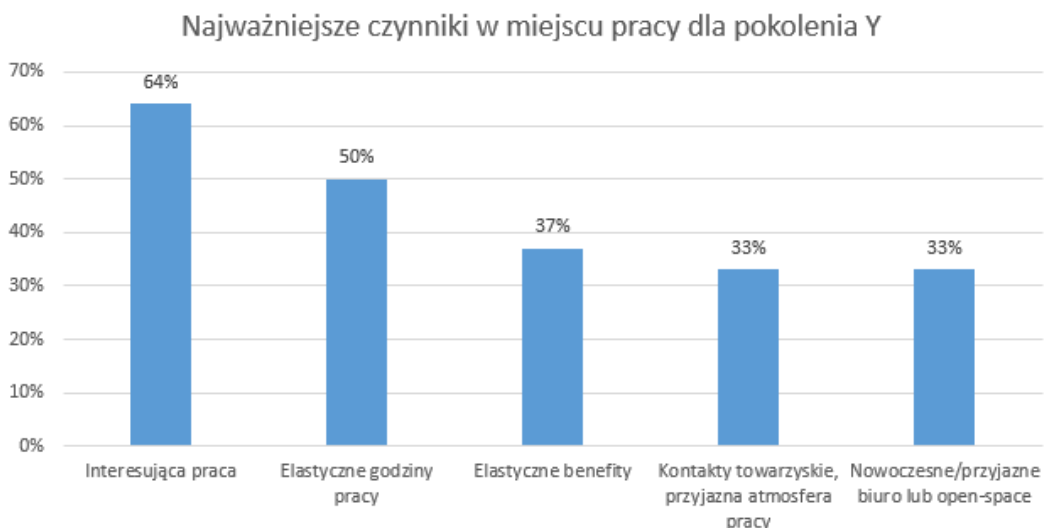
Nie sposób nie wspomnieć tutaj o roli portali społecznościowych, dzięki którym można zawierać i podtrzymywać zawarte znajomości, a nawet wymieniać i współtworzyć produkty i usługi. W Polsce podobnie jak w krajach Europy Zachodniej 90% młodych ludzi umiejętnie korzysta z Internetu (Młodzi 2011: 125). Inicjatywy takie jak Bla-bla Car, couchsurfing, Airbnb powstały z potrzeby chwili i służą na swój sposób ku przywróceniu wspólnoty w jej nowoczesnym wydaniu. Ich wspólną cechą jest współpraca i skłonność do dzielenia się dobrami. W tym przypadku Internet ułatwił mobilizację społeczną, wyzwolił kreatywność poprzez interakcje międzyludzkie, umożliwił koordynację działań i realizację wspólnie wypracowanych pomysłów. Portale i kooperatywy to dzieło w większości młodych ludzi, kreatywnych i lubiących eksperymentować, szukających nowych bodźców i rozwiązań. Większość powstała z potrzeby chwili, w wyniku kryzysu ekonomicznego. Korzystanie z nich zakłada wzajemne zaufanie wzmacniane jedynie opiniami innych użytkowników.

Zaangażowanie w podobne inicjatywy jest też dobrym przykładem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracujemy bowiem nie tylko dla pieniędzy, wymiana dóbr i usług służy nam do wzmocnienia wspólnot lokalnych lub wspólnot ludzi ceniących podobne wartości, np. podróże.

Obecnie obowiązująca teoria kariery zawodowej nakłada na pracownika odpowiedzialność za jej kształtowanie, jest on niejako „właścicielem” swojej kariery (Miś 2007: 476-479). Kariera zawodowa coraz bardziej związana jest z karierą życiową - począwszy od edukacji szkolnej przez wszelkie zajęcia pozaszkolne rozwijające posiadane talenty poprzez wykonywane zawody, aż do zajmowanych stanowisk.

Tak pojęta kariera zakłada ciągły rozwój, dążenie do zwiększenia swojej wartości na rynku pracy. Powinna również dawać poczucie spełnienia i satysfakcji oraz, co szczególnie ważne w aspekcie pokolenia Y, pozostawać w zgodzie z realizacją własnych potrzeb. Stworzenie pracownikom odpowiednich warunków rozwoju zawodowego przynosi firmie korzyści - praca jest bardziej efektywna w atmosferze zadowolenia i satysfakcji pracowników. Ma to szczególne znaczenie dla pracowników z pokolenia Y. Zdolni, twórczy pracownicy doceniają bowiem przyjazne środowisko pracy. Zdaniem Czaplńskiego (2012) pokolenie Y charakteryzują realizm, ciekawość świata, świadomość własnej wartości, duża podzielność uwagi. W przeciwieństwie do pokolenia X, które równowagi oczekuje dopiero na emeryturze, gdzie często spotyka się pracoholików i oznaki wypalenia zawodowego, dla przedstawicieli pokolenia Y najważniejsza jest równowaga między pracą a życiem osobistym oraz elastyczność. Podczas gdy zmiana pracy dla pokolenia X jest koniecznością i wiąże się z lękiem o utratę osiągniętej pozycji dla przedstawicieli pokolenia Y jest codziennością, co jest związane z otwartością na zmiany oraz łatwością ich adaptacji do nowych środowisk.

Niewątpliwie przedstawiciele generacji Y są ambitną i ważną grupą na obecnym rynku pracy. Raport opracowany przez firmę Hays w 2013 roku wymienia 5 najważniejszych czynników w miejscu pracy dla pokolenia Y.



Rys. 6. Najważniejsze czynniki w miejscu pracy dla pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Hays report 2013.

Według raportu K. Szafraniec (2011: 41) zdaniem osób młodych czas poświęcany pracy nie może pozbawiać możliwości rozwoju własnych zainteresowań oraz ograniczać czasu przebywania z rodziną czy pozbawiać prawa do odpoczynku. Wśród głównych miar wartości pracy obok odpowiedniej płacy i stabilności zatrudnienia pojawia się możliwość rozwoju osobistego, odnoszenia satysfakcji osobistych oraz braku napięć i stresów – wartości charakterystycznych dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

„Coraz większa czytelność tego typu nastawień sprawia, że do współczesnej polskiej młodzieży przykładane są określenia generacji Y – ludzi mających duże wymagania w stosunku do pracy, ale nie sakralizujących jej w imię kariery za wszelką cenę. (...) W stosunku do postaw odnotowywanych w latach 90-tych jest to wyraźna zmiana. Wówczas zdecydowane pierwszeństwo miała wartość pracy i kariery zawodowej. (...) Ważny był sukces mierzony pozycją społeczną i poziomem życia. Dostrzeżenie negatywnych konsekwencji takiej postawy (stres, poczucie osamotnienia, wyczerpanie fizyczne i emocjonalne), jak również zmiany zachodzące na rynku pracy (większa elastyczność i niepewność zatrudnienia) zaczęły zmieniać pokoleniowe wzory angażowania się w życie zawodowe. Coraz częściej i coraz wyraźniej z preferencji młodzieży zaczęła się wyłaniać zasada harmonii, sygnalizująca potrzebę większej kontroli nad własną aktywnością zawodową, większego luzu i bardziej zrównoważonego zaangażowania.” (Szafraniec 2011: 41-42).

Chcąc zwiększyć motywację i lojalność pracowników oraz pomóc im w osiągnięciu równowagi między pracą a życiem prywatnym coraz większa liczba pracodawców proponuje świadczenia pozapłacowe. Najczęściej są to programy motywacyjne z zakresu sportu i rekreacji, które umożliwiają korzystanie z różnych form aktywności fizycznej poprzez wstęp do siłowni, klubów fitness czy na baseny. Niektórzy pracodawcy wymiennie proponują pakiety kulturalne, dzięki którym można korzystać z ofert kin i teatrów. W większych firmach pracodawcy z reguły finansują również swoim pracownikom prywatną opiekę medyczną. Takie świadczenia pozapłacowe mają motywować pracowników do bardziej efektywnej pracy, ale też przyczyniają się do rozwijania różnych form aktywności poza pracą. Dzięki nim pracownicy zyskują dostęp do różnorodnych ofert, pracodawca zaś ma możliwość zbudowania pozytywnego wizerunku na rynku pracy.

Pozapłacowe systemy motywacyjne wspomagają realizację polityki *work-life balance*, wpływając również na zaangażowanie i motywację pracowników. Jak wykazało badanie „Motywacje Młodych 2015”, dla 38% ankietowanych benefity są istotnym czynnikiem, niekiedy decydującym o wyborze pracodawcy, tuż po prestiżu i mocnej pozycji rynkowej firmy (48%) oraz możliwości zatrudnienia na umowie o pracę (41%). Dla wielu przedstawicieli pokolenia Y benefity są standardem, który powinien obowiązywać w każdej firmie.

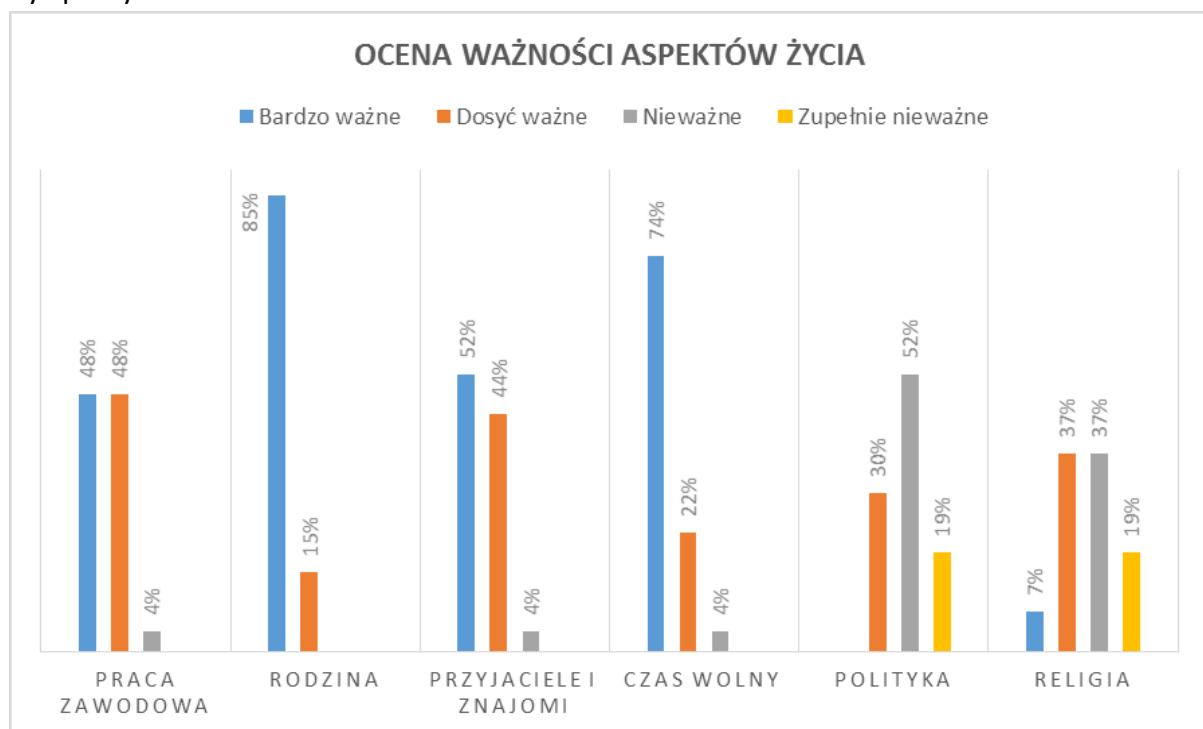
3.2. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – wyniki ilościowych badań własnych

W przeprowadzonych badaniach ilościowych zebrano łącznie 135 wypełnionych ankiet internetowych. Ankiety stworzone oraz zbierane były za pośrednictwem serwisu internetowego ankieta.pl, a następnie link do ankiety rozesłany został do przedstawicieli grupy rówieśniczej badacza za pośrednictwem Internetu i serwisów społecznościowych.

Ankieta będąc ogólnodostępną była też wypełniana przez inne osoby odwiedzające stronę internetową ankieta.pl. Dane z badań ilościowych zostały opracowane za pomocą narzędzi dostępnych na platformie internetowej ankieta.pl oraz przy pomocy programu Microsoft Excel.

W przypadku badań ilościowych ideą było przeprowadzenie ich w celu ukazania tendencji pokolenia Y w Polsce na tle wcześniej przedstawionych wyników badań ogólnopolskich. Dane te nie mają podlegać porównaniom ze względu na różnice w reprezentatywności badań oraz 8-letnią różnicę w dacie ich powstania, lecz mają zapewnić pogląd na preferencje przedstawicieli pokolenia Y w Polsce, dotyczące tematyki związanej z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

Zdecydowano się na zbadanie znaczenia poszczególnych aspektów życia biorąc pod uwagę te same aspekty, które brało pod uwagę badanie European Values Study przeprowadzone na ogóle polskiego społeczeństwa w 2008 roku. Respondenci zdecydowanie stwierdzili, że rodzina jest najważniejszym aspektem życia. Warto podkreślić, że nie było ani jednej osoby, która wskazałaby rodzinę jako nieważny lub zupełnie nieważny aspekt w życiu. Drugim najważniejszym aspektem dla badanych był czas wolny. Przyjaciele i znajomi znaleźli się na trzecim miejscu, tuż przed pracą zawodową. Najmniej ważnym aspektem okazała się być polityka.



Rys. 7. Ocena ważności poszczególnych aspektów życia pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych (n=115).

Stosunkowo niska ocena ważności pracy zawodowej jako aspektu życia może być związana z tym, że respondenci ankiety zaliczają się do pokolenia Y, które dopiero co weszło na rynek pracy. W ich przypadku praca zawodowa może nie być jeszcze tak ważnym

aspektem, jak u osób starszych. Czas wolny, zajmuje drugie miejsce w hierarchii ważności aspektów życia. Jako najmniej istotny aspekt życia wymieniona została polityka.

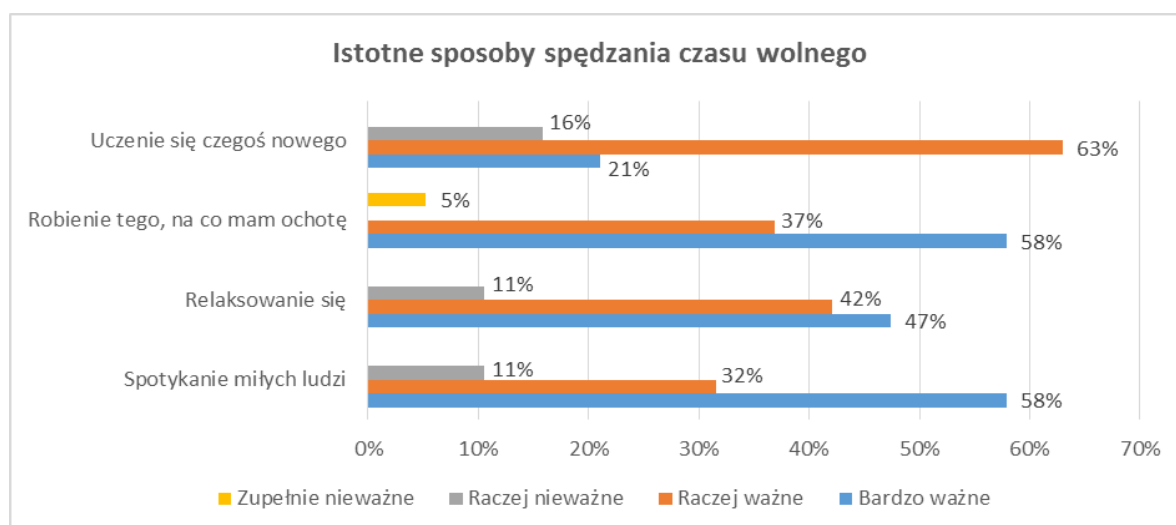
Ocena stanu zadowolenia z życia ukazuje, że co dziesiąty respondent jest niezbyt szczęśliwy z życia, brak jest natomiast osób w ogóle nieszczęśliwych z życia. Pytanie o ocenę stanu zadowolenia z życia zawarto również w formie skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało najniższy stopień zadowolenia, zaś 10 – najwyższy. Średnia z wyników dotyczących stanu zadowolenia ukształtowała się na poziomie 7,44.



Rys. 8. Ocena stanu zadowolenia z życia pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych (n=115).

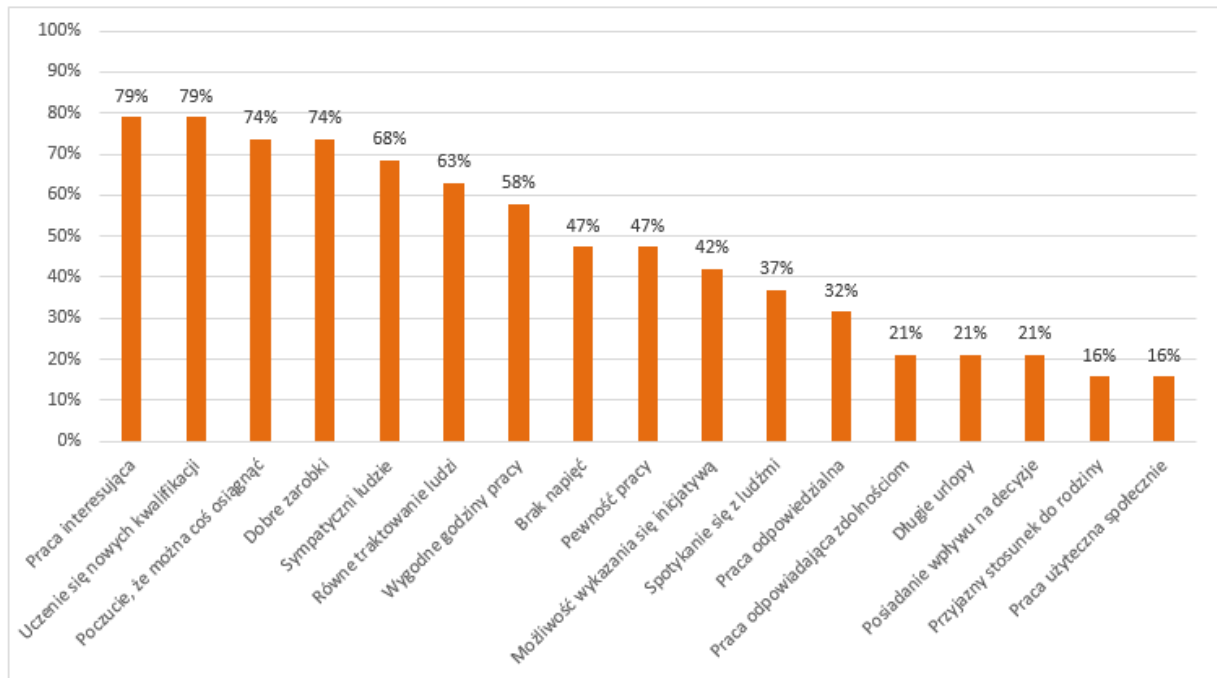
Dodatkową kwestią badaną były sposoby spędzania czasu wolnego. Okazało się, że dla badanych przedstawicieli pokolenia Y najważniejsze jest, aby robić to, na co ma się ochotę oraz spotykać przyjaznych ludzi.



Rys. 9. Istotne sposoby spędzania czasu wolnego pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych (n=115).

Istotnym aspektem badania było zebranie danych dotyczących cech pracy, uważanych za ważne. Respondenci mogli wybrać do 5 cech z zaprezentowanej poniżej tabeli. Najwyższym zainteresowaniem cieszą się posady gwarantujące interesującą pracę, zdobywanie nowych kwalifikacji, poczucie, że można coś osiągnąć oraz dobre zarobki. Co ciekawe, interesująca praca nie jest równoznaczna z pracą odpowiedzialną, bowiem ta nie cieszyła się wśród respondentów uznaniem. Również praca użyteczna społecznie nie była wymieniana jako ważny aspekt pracy.

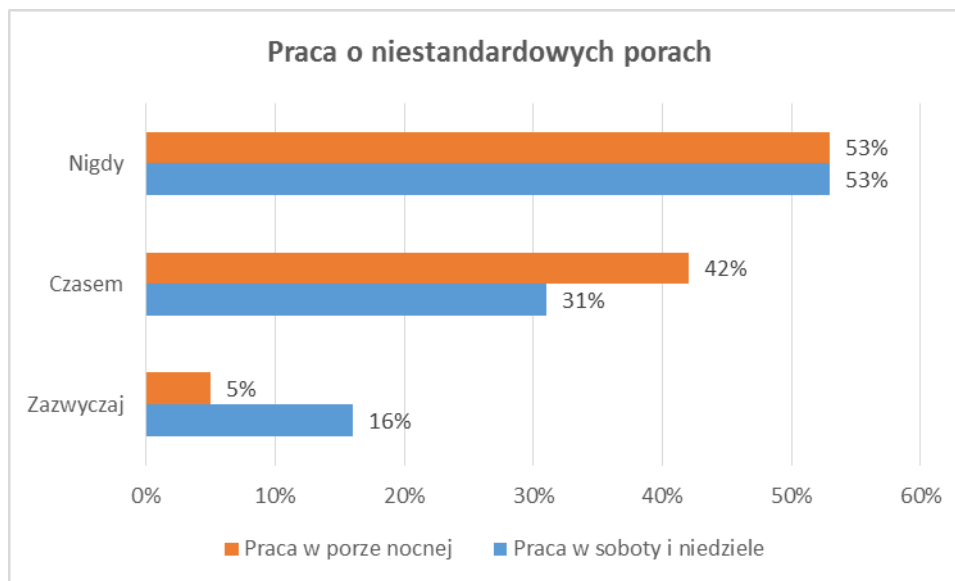


Rys. 10. Cechy uważane za ważne w pracy wg pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych (n=115).

Dane dotyczące liczby godzin przepracowanych tygodniowo wskazują na największy udział osób pracujących od 38 do 40 godzin tygodniowo (52%). Jednak co trzecia osoba pracuje powyżej 40 godzin tygodniowo, a niewielką część respondentów (15%) obowiązuje tydzień pracy składający się z poniżej 36 godzin pracy.

Przedstawiciele pokolenia Y nie pracują z reguły w weekendy. Połowa z badanych osób nigdy nie pracowała w weekendy, zaś jednej trzeciej zdarza się to tylko czasem. Podobnie ma się rzecz z pracą w porze nocnej, choć w tym przypadku odsetek osób pracujących czasem w porze nocnej jest wyższy.

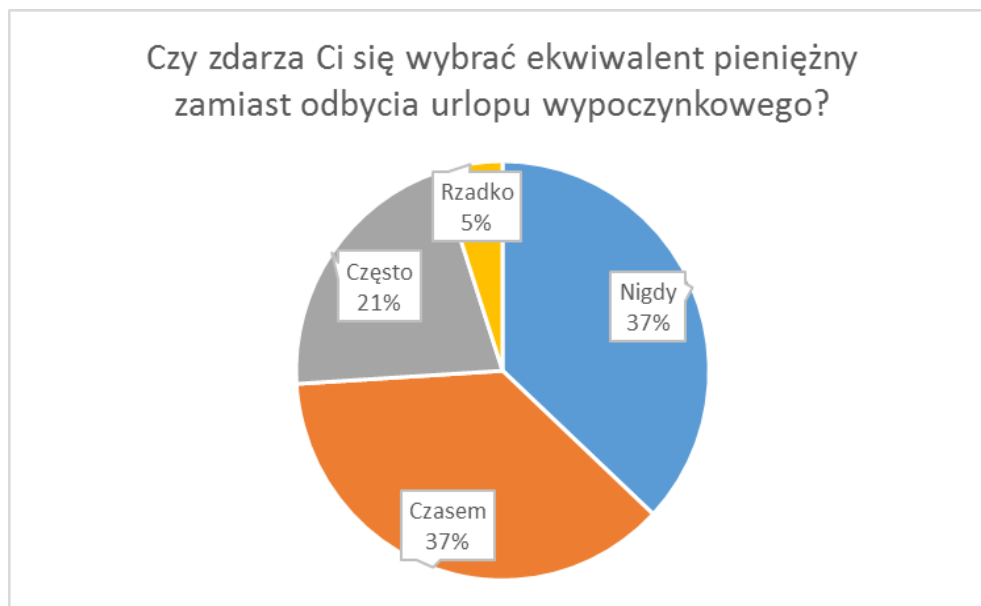


Rys. 11. Częstotliwość pracy o niestandardowych porach u pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych (n=115).

Kolejnym z badanych aspektów był poziom satysfakcji z czasu dojazdu do miejsca pracy. Największą grupę stanowili respondenci, którzy oznaczyli swój poziom satysfakcji z czasu dojazdu do pracy jako średni (47%). Ponad jedna trzecia (37%) oznaczyła jego poziom jako wysoki, zaś reszta – jako niski. Średnia z wyników dotyczących stanu satysfakcji z czasu dojazdu do pracy wynosiła $M=6,95$ (na skali 1-10).

Ostatnie pytania ankiety dotyczyły kwestii związanych z urlopem, który jest ważnym elementem równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Pierwsze pytanie dotyczyło posiadania zaległego, niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Okazało się, że niecała połowa respondentów (47%) posiada zaległy urlop wypoczynkowy, podczas gdy reszta go nie ma. Ze względu na różnorodność polityki pracodawców istotne było również zbadanie, czy respondenci nie wybierają ekwiwalentu pieniężnego zamiast pójścia na urlop. Okazało się, że zjawisko to, nie wszędzie dopuszczalne, jest jednak dość częste, albowiem ponad połowie respondentów zdarzyło się otrzymać ekwiwalent pieniężny zamiast pójścia na urlop.



Rys. 12. Wybór między ekwiwalentem pieniężnym a urlopem wypoczynkowym u pokolenia Y w Polsce.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych (n=115).

W przeprowadzonych badaniach ilościowych widać stosunkowo niską ważność pracy zawodowej jako aspektu życia, wymienionej dopiero za rodziną i czasem wolnym oraz na równi z przyjaciółmi i znajomymi. Bardziej od tego, czy ma się w pracy wpływ na ważne decyzje bądź możliwość wykazania się inicjatywą liczy się przyjazna atmosfera i równe traktowanie pracowników. Generacja Y nie boi się również zmian, gdyż nie zależy jej mocno na stabilności pracy, co wpisuje się w dzisiejszy, zmienny rynek pracy.

3.3. Podsumowanie

Z powyższych badań wynika, że dla przedstawicieli pokolenia Y największe znaczenie ma rodzina, następnie czas wolny, dopiero za nimi plasuje się praca na równi z przyjaciółmi i znajomymi. Z pewnością na taki wynik ma wpływ młody wiek respondentów, którzy w większości nie mają jeszcze własnych rodzin i zobowiązań finansowych takich jak np. kredyty czy konieczność ponoszenia innych stałych opłat. Praca jest formą aktywności, która oprócz korzyści materialnych powinna wnosić też inne wartości w życie człowieka. Dla pokolenia Y decydujące są takie wartości jak: praca interesująca, elastyczne godziny pracy, benefity dostosowane do potrzeb jednostki, przyjazna atmosfera w miejscu pracy, otwarta i uczciwa komunikacja oraz nowoczesne warunki pracy dostosowane do jej rodzaju. Chcą oni, aby ich praca była dla nich interesująca, lecz nie odpowiedzialna. Użyteczność społeczna również nie ma dla nich większego znaczenia. Liczba godzin spędzonych w pracy - średnio 38-40 godzin dla ponad połowy badanych oraz wolne weekendy dla większości pozwalają sądzić, że w tym zakresie równowaga między życiem zawodowym i prywatnym jest zachowana.

Nieco mniej optymistyczne są dane dotyczące urlopów - 58% badanych korzystało z ekwiwalentu pieniężnego w zamian za urlop, co oznacza, że nie mieli oni czasu wolnego pozwalającego na wypoczynek i regenerację sił. Dla większości przedstawicieli pokolenia Y

istotnym czynnikiem są benefity proponowane w miejscu pracy - dla 38% są one decydujące przy wyborze pracodawcy.

Pokolenie X płynnie przechodziło z etapu edukacji do pracy, rzadko ją zmieniało. Pokolenie Y natomiast niejednokrotnie rozpoczyna pracę już na etapie edukacji, często ją zmieniając, gdyż takie są obecnie wymagania rynku. Konsekwencją tych zmian jest powierzchowność relacji ze współpracownikami, inne pojmowanie i odmienny stosunek do autorytetów. Obecnie każdy jest „właścicielem” swojej kariery - sam musi dbać o jej rozwój, ciągle się rozwijać i doksztalać oraz brać pod uwagę możliwość zmian w życiu zawodowym. Najważniejsza stała się zasada harmonii, odnalezienie „złotego środka” na równoważni pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Stąd potrzeba, aby praca nie była oderwana od życia prywatnego, lecz aby stanowiła jego dopełnienie, pozwalając na rozwijanie indywidualnych talentów i zainteresowań.

Rozdział 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – wyniki jakościowych badań własnych

Celem rozdziału jest analiza i interpretacja wyników badań jakościowych. Zbadanie uwarunkowań utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, sposób rozumienia idei tej równowagi oraz jej wpływu na jakość życia zostało obrane za główny cel badań.

Analiza danych jakościowych to proces umożliwiający wydobycie z wielowymiarowego i obfitego materiału empirycznego pewnych prawidłowości, interpretacji i uogólnień. Podejście indukcyjne oznacza, że materiał oraz sposób jego analizy wpływa nie tylko na rezultat i jakość badań, ale również na finalne sformułowanie problemu badawczego, który pod wpływem wyłaniających się podczas analizy kategorii i uogólnień ulega dookreśleniu, co w efekcie prowadzi do wpływu na dobór gromadzonych w dalszym postępowaniu danych (Silverman 2009). Pomaga to w odkryciu co tak naprawdę stanowi faktyczny problem badawczy.

4.1. Plan dnia i czas wolny

Pytania dotyczące struktury dnia oraz planowania miały na celu zbadanie podejścia do organizacji codziennego życia i jego wpływu na samopoczucie. Kluczowym słowem odnośnie do planu dnia okazała się być elastyczność, gdyż jak wynika z badań, Igreci nie widzą sensu w szczegółowym planowaniu codziennych czynności:

„Robienie planu dnia? Nie, nie robię tego, nawet w głowie. Raczej budzę się i stwierdzam potem w ciągu dnia, co mam do zrobienia” (wywiad ALDAB).

„(...) żyję z dnia na dzień. To znaczy mam jakieś tam swoje plany, ale one nie są konkretnie umiejscowione w czasie” (wywiad KANOW).

Nawet jeśli powstaje plan dnia, to w łatwy sposób może być on zmodyfikowany, zależnie od warunków, chęci i motywacji do wykonywania danej czynności. Przedstawiciele

pokolenia Y w Polsce są skłonni podchodzić do zaplanowanych czynności w sposób umożliwiający im ich modyfikację zgodnie z zaistniałymi potrzebami:

„(...) uważam, że najlepszy plan to taki, który można łatwo zmienić” (wywiad MISKR).

Nie są sztywni w swoich planach, ale przez to też nie zawsze są konsekwentni w działaniu, niektóre aktywności zarzucając na dłuższy czas lub po prostu zapominając o nich po pewnym czasie.

Kwestię rozwoju osobistego dokonywanego w codziennym dniu spełniają studia. Pokolenie Y, do którego wciąż zaliczają się młodzi ludzie, charakteryzuje wysoki odsetek osób o wykształceniu wyższym, czy to już po jego osiągnięciu, czy też jeszcze w trakcie zdobywania. Badani przedstawiciele pokolenia Y w Polsce nie stronili również od zajęć dodatkowych, wśród których dominowała nauka języków obcych, których znajomość jest obecnie pożądana na rynku pracy, ale też otwiera nowe możliwości pod kątem zawierania znajomości i komunikacji z resztą świata.

„Rozwój osobisty to dla mnie to, co mnie kształtuje. Obecnie taką rolę spełnia praca, studia, moje zainteresowania, ale to może się zmieniać. Na pewno chciałabym rozwijać się w jakiś tam sposób przez całe życie” (wywiad ESSOW).

Igreki nie są zadowolone z ilości czasu, którym dysponują w ciągu dnia dla samego siebie. Tego czasu jest zbyt mało, za to zbyt wiele czasu poświęcają praca, nauka i inne obowiązki.

„Czasu zawsze mam za mało. Mam często wrażenie, że pewne powiedzenie się odwróciło. To nie jest tak, że czas to pieniądz, tylko że pieniądz to czas. Mając pieniądze ma się też masę wolnego czasu, i to jest świetne” (wywiad BLADA).

W typowym dniu Igreka nie może zabraknąć czasu na relaks i spotkanie z bliskimi. Bez tego pojawia się przemęczenie, niezadowolenie oraz frustracja z zaistniałej sytuacji. W takich wypadkach motywacja do zmiany schematu dnia rośnie, co w rezultacie konsekwentnie doprowadza do zmiany. Częstym sposobem na zaoszczędzenie czasu jest znalezienie pracy bliżej miejsca zamieszkania.

4.2. Postrzeganie siebie w kontekście społecznym

Badając postrzeganie własnej osoby w społecznym kontekście warto przywołać omówioną już wcześniej koncepcję refleksyjności. Jest ona bowiem związana bezpośrednio z postrzeganiem siebie w kontekście społecznym i rozwojem samoświadomości. W badaniach widoczne było, że większość osób ma wyrobione zdanie, dotyczące tego, jak postrzega siebie na tle kontekstu społecznego. Z reguły było to przedstawiane poprzez podanie konkretnych cech osobowościowych, mających w mniemaniu osoby badanej wyróżniać ją na tle innych, przy czym cechy te miały wydźwięk pozytywny:

„Jestem wrażliwa, taka bardziej uważna jeżeli chodzi o sytuacje społeczne, uczucia innych ludzi” (wywiad ALDAB).

Badając samoświadomość przydatne okazały się być pytania dotyczące mocnych i słabych stron, ukazujące wysoki poziom znajomości własnego siebie przez przedstawicieli pokolenia Y:

„Mam wiele mocnych stron, ale też jestem świadoma swoich słabości. Myślę, że nie da się mieć samych zalet, no chyba, że jest się ślepym na swoje wady, albo narcyzem. Ale generalnie myślę, że znajomość swoich wad to też jest jakaś tam wartość, bo wiemy wtedy, nad czym możemy pracować, czego unikać i co robić, żeby jakoś się rozwijać” (wywiad EWKOW).

Dla osób badanych wartościami najważniejszymi w życiu okazała się być rodzina, co potwierdza wyniki badań ilościowych przedstawionych w poprzednim rozdziale. Co istotne, dla pokolenia Y rodzina nie ogranicza się do osób spokrewnionych więzami krwi. Rodzinę stanowią też najbliżsi przyjaciele, a niekiedy również zwierzęta domowe:

„Co dla mnie oznacza rodzina? Oznacza dla mnie partnera, moich rodziców, najbliższych przyjaciół, oznacza ludzi, którzy są dla mnie wartościowi, którzy są dla mnie w jakiś sposób przykładem. Rodzina to też moje zwierzęta, rodzina to też moje miejsce” (wywiad ALDAB).

Ciekawego wymiaru nabiera pojęcie wspólnoty w oczach przedstawicieli pokolenia Y

„Wspólnota to krąg, który nas otacza. Nie tylko ten namacalny, jak rodzina, przyjaciele czy kumple, ale też ten mniej fizyczny – znajomości typowo internetowe, fanpejdże, blogi. To też nas otacza na co dzień i kreuje nasze życie w jakimś tam stopniu” (wywiad KABUD).

Znaczenie wspólnoty wywiera niebagatelny wpływ na funkcjonowanie jednostki, pełniąc funkcję oparcia w trudnych chwilach, ale także będąc obecną w pozytywnych momentach, łącząc i integrując ludzi.

W obliczu społecznych, tradycyjnie obchodzonych świąt, jak np. Narodowe Święto Niepodległości czy „Godzina W” Powstania Warszawskiego wywołuje w przedstawicielach pokolenia Y poczucie chęci przynależenia do wspólnoty o większym zasięgu, której wspólnym mianownikiem staje się narodowość polska.

„(...) jak słyszę te syreny w związku z obchodzeniem jakiegoś święta narodowego to czuję radość i dumę z tego, że mogę się z tym identyfikować, że to dotyczy mojej rodziny, wcześniejszych pokoleń i całego naszego narodu. To fajne uczucie” (wywiad MISKR).

Młodzi Polacy badani na potrzeby pracy chcą obchodzić uroczystości upamiętniające ważne momenty na kartach polskiej historii, uważając je za świetną okazję do integracji w szerszym społecznie kontekście.

Kwestia różnorodności społecznej jest przyjmowana przez przedstawicieli pokolenia Y z zaciekawieniem, jako coś co może wносить dodatkowe wartości do kultury oraz wspólnot. Ludzie ci są otwarci na inne kultury, zwyczaje i tradycje odmienne od rodzimych. Czują się w dużym stopniu obywatelami świata, będąc wychowanymi w realiach wolnego rynku oraz, później wprowadzonej – strefy Schengen. Dużą popularnością cieszą się wyjazdy weekendowe do stolic innych krajów europejskich:

„(...) często przeglądam różne promocje i okazje i jak znajdę tani lot na weekend do miejsca w którym nie byłam jeszcze to od razu go rezerwuję” (wywiad MODUN).

Cechuje ich duża otwartość, wyrozumiałość i chęć pomocy ludziom z krajów biedniejszych, jednak w świetle wielu zamachów terrorystycznych przeprowadzonych w Europie przez imigrantów wyrażają się sceptycznie co do udzielania im stałego miejsca pobytu:

„(...) trzeba pomagać, niezależnie od narodowości, ale jednak tyle, ile się ostatnio dzieje odnośnie imigrantów i zamachów, to jest coś strasznego. Ja sobie myślę, że powinno im się pomagać, ale w jakiś inny sposób może, bo nie można też naruszać bezpieczeństwa własnych obywateli” (wywiad ESSOW).

Praca użyteczna społecznie nie figurowała wysoko w hierarchii cech uważanych za ważne w pracy według badań ilościowych, niemniej jednak w badaniach jakościowych pytane o ten aspekt osoby badane okazywały zgoła odmienny stosunek. Otóż jedną z bardziej motywujących cech pracy dla pokolenia Y jest możliwość niesienia pomocy innym. Wszelkie wolontariaty, akcje pomocy organizowane doraźnie oraz pomysły typu „szlachetna paczka”, w ramach której gromadzone są przydatne artykuły spożywcze i sprzęty dla najbardziej potrzebujących rodzin cieszą się wysokim powodzeniem i uznaniem wśród Igreków. Filantropia i chęć niesienia pomocy innym to coś, co sprawia, że osoby te uznają swoją pracę za posiadającą sens i wartość:

„Lubię świadomość, że pomagam innym, zwłaszcza, jeśli tej pomocy faktycznie potrzebują” (wywiad ANKAL).

„Regularnie biorę udział w zbiórkach żywności i innych rzeczy dla potrzebujących i dla schronisk. Często w pracy mamy takie zbiórki i uważam to za świetny pomysł” (wywiad PIDAB).

Zapytani jednak o to, czy aktywnie udzielają się w akcjach pomocowych, przedstawiciele pokolenia Y nie dają jednak konkretnych odpowiedzi. Najczęściej uczestniczą w akcjach ogólnopolskiej Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy lub ograniczają się do pomagania poprzez klikanie banerów na stronach internetowych. Popularnością cieszy się też tzw. crowdfunding, choć tutaj nie zawsze biorcą jest osoba potrzebująca. Igrekami cenią po prostu kreatywność, nieskrępowanie i odwagę w dążeniu do celu, przez co chętnie wspierają różnorakie projekty potrzebujące dofinansowania, aby móc zaistnieć na rynku. Pomysły takie skupiają wokół siebie swoje własne internetowe wspólnoty. Przykładem mógłby tu być Adam Bielecki, himalaista, który za pośrednictwem portalu www.polakpotrafi.pl zwrócił się z prośbą o dofinansowanie swojej wyprawy w Himalaje i zdobycia szczytu Kanczendzongi, skupiając wokół siebie wspólnotę ludzi związanych hobbystycznie oraz profesjonalnie z górami. Jak się później okazało, zamiast zebrania wymaganych do odbycia wyprawy 15 tysięcy złotych o które się ubiegał, zebrał ich ponad 60 tysięcy.

„(...) wspierałem Adama (Bieleckiego – przyp. autora) w jego projekcie. Nie jest to może osoba biedna, potrzebująca, jednak nie stać go było na realizację własnych marzeń, a te marzenia to coś więcej niż nowy samochód. Adam chciał wejść na szczyt inną drogą niż normalna jako pierwsza osoba na świecie. Sam bym chętnie tego dokonał, interesuje się wspinaczką i uwielbiam góry, ale nie mam na to szans z różnych względów. Adam z kolei ma i dlatego postanowiłem go wesprzeć” (wywiad MISKR).

4.3. Hierarchia wartości

Najważniejsza jest rodzina, rozumiana jako rodzina nuklearna – ja plus partner oraz rodzina szeroko pojęta – rodzice, dziadkowie, rodzeństwo, a także inne bliskie osoby, w tym znajomi i przyjaciele. Często towarzyszącym odczuciem jest brak wystarczającej ilości czasu, którą można by poświęcić rodzinie, zwłaszcza w codziennym życiu, ze względu na długie

godziny pracy. Rodzina stanowi ten aspekt życia, z którego przedstawiciele pokolenia Y nigdy nie byliby w stanie zrezygnować.

„Z którego z tych aspektów nie byłabyś w stanie nigdy zrezygnować? – Z rodziny” (wywiad ALDAB).

Drugą wartością najbardziej cenioną jest czas wolny, którego wykorzystanie poświęcane jest na wypoczynek oraz rozwój osobisty. Idealną sytuację stanowi możliwość rozwijania pasji i kompetencji podczas pracy zawodowej, zarówno tych już posiadanych, jak i rozwój i poznawanie nowych. Igreki nie boją się podejmować nowych wyzwań, nieznane im dotychczas obowiązki w nowej pracy traktują jako szansę na naukę czegoś nowego.

„Wielokrotnie zmieniałem pracę, nawet parę razy w ciągu tego samego roku i bynajmniej nie były to prace niskiej rangi. Po prostu uważałem, że skoro mam okazję dostać lepszą pracę, lepiej płatną, bliżej domu i z możliwością pracy zdalnej, to nie ma co się zastanawiać tylko trzeba korzystać z okazji. Czasem zakres obowiązków był inny i musiałem się sporo nauczyć, ale to też jest w sumie plus” (wywiad ADBRZ).

Częstym odczuciem, możliwe że spowodowanym ogromem możliwości, jest poczucie zaniedbywania czegoś w życiu. Najczęściej zaniedbywany jest sen, bowiem to jego kosztem odbywa się pogodzenie ze sobą wielu czynności wykonywanych podczas dnia – pracy zawodowej, nauki, zainteresowań, spotkań z bliskimi, uprawiania sportu. W tak napiętym planie dnia, zapewniającym aktywne życie, odpoczynek często schodzi na dalszy plan. Popularnym zjawiskiem jest niedosypianie w ciągu trwania tygodnia pracy, po czym odsypianie nieprzespanych godzin w dniu, w którym praca nie obowiązuje.

„(...) z reguły w tygodniu mało śpię, bo oprócz pracy spotykam się ze znajomymi, chodzę na tenisa, potem oglądam seriale do późna w nocy, przez co chodzę potem niewyspany w ciągu dnia. W weekendy za to śpię długo” (wywiad PAMOS).

Zapewne trend taki nie będzie korzystnie odbijał się na zdrowiu w długoterminowym rozrachunku. Prowadzi to również do przemęczenia, a to z kolei – do pogorszenia efektywności w wykonywanych za dnia aktywnościach.

Religia oraz polityka nie stanowią głównych tematów zainteresowań pokolenia Y. Przyglądają się oni co prawda aktualnym wydarzeniom na scenie politycznej, dzięki obyciu z nowoczesnymi technologiami są często na bieżąco w świecie polityki, jednak czynią to z roli obserwatora, niż aktywnego działacza.

„Jeżeli chodzi o religię, jestem agnostyczką i moje zainteresowanie religią to jest taka ludzka ciekawość, ale nie dotyczy moich uczuć ani najważniejszych wartości, natomiast jeżeli chodzi o politykę to staram się jej poświęcać czas przeglądając media społecznościowe, czyli jeżeli wypatrzę gdzieś jakiś artykuł, to rzeczywiście się tym interesuję. W przypadku wyborów albo jakichś większych zmian zdarza mi się bulwersować, natomiast w zasadzie na co dzień poświęcam temu około 5-10 minut na jakieś odświeżenie wiedzy i pogderanie na temat beznadziejności naszej polityki” (wywiad ALDAB).

Są pokoleniem niecierpliwym i pragnącym widzieć natychmiastowe efekty, dlatego też często ich zaangażowanie sprowadza się do krótkotrwałych, gwałtownych akcji za pośrednictwem internetu, np. w sprawie podpisywania petycji. Jeśli zaś chodzi o religię, przedstawiciele pokolenia Y należą do ateistów bądź agnostyków, choć zdecydowana

większość jest ochrzczona oraz bierzmowana. Wynika to z wpływu poprzedniego pokolenia, które kwestie religijne traktowało z większą wagą.

Badani podkreślają wagę poczucia wspólnoty z innymi ludźmi:

„Myślę, że jedną z najważniejszych rzeczy jest nasz czas, nasza uważność, nasze zainteresowanie drugą osobą, pamiętanie o jej najważniejszych wydarzeniach, kłopotach, radościach i wsparcie, wdzięczność, że jest się częścią tej wspólnoty” (wywiad MODUN).

Mowa tu o wspólnocie najbliższych ludzi, rodziny i osób bliskich.

4.4. Życie zawodowe

Pokolenie Y dąży do podejmowania pracy w obszarach ich zainteresowań prywatnych „łąćąc przyjemne z pożytecznym”, jednak nie zawsze jest to możliwe, zwłaszcza na początku kariery zawodowej. Dlatego też przedstawiciele pokolenia Y czasem nie wykonują pracy zgodnej z ich zainteresowaniami, niemniej jednak dążą do tego. Nie postrzegają wtedy samej pracy jako źródła satysfakcji i radości w życiu:

„(...) praca nie jest moim głównym źródłem satysfakcji i nie wiążę jej z satysfakcją życiową. To znaczy w tym momencie, bo chciałabym ją kiedyś wiązać, ale to jeszcze nie ta praca, nie ten moment” (wywiad ALDAB).

Również z tego względu praca po godzinach nie należy do zajęć mile widzianych, nawet jeśli przynosi wymierne korzyści w postaci zwiększenia dochodu:

„(...) priorytetowe rzeczy w moim życiu dzieją się po godzinach pracy. Rzeczy, które mają dla mnie większą wartość odbywają się poza pracą” (wywiad ALDAB).

Wśród cech docenianych w pracy zawodowej króluje możliwość zdobywania wiedzy i poszerzania kompetencji. Pokolenie Y zdecydowanie stawia na rozwój osobisty i spełnianie tego warunku przez pracę gwarantuje im odczuwanie wewnętrznej satysfakcji. Nawet prace, które nie wywołują miłych wspomnień, często traktowane są jako cenne doświadczenia zdobyte na drodze kariery zawodowej, nie zaś nietrafione pomysły czy traumatyczne przeżycia:

„Przez trzy miesiące pracowałam w obsłudze klienta. To stanowisko nie było nigdy moim marzeniem, chciałam jednak spróbować i przekonać się, jak to jest, wynieść coś z tego. Po dwóch miesiącach stwierdziłam, że nie jest to coś, do czego będę w stanie przywyknąć i nie polubię tego, dlatego znalazłam inną pracę. Myślę jednak, że coś mi to dało, lepiej znam siebie i swoje możliwości, a do tego nauczyłam się cierpliwości przy pracy z klientami” (wywiad URWLO).

Pokolenie Y nie identyfikuje się ze swoją pracą ani pracodawcą, chyba, że ich praca jest zgodna z ich przekonaniami, a pracodawca wyznaje te same wartości. Uważają oni, że pracownik nie jest winien służalczości ani posłuszeństwa swojemu pracodawcy, wykonuje bowiem tylko określone obowiązki, za które pobiera ustalone wynagrodzenie. Dlatego też Grecy nie mają problemu z rozstawianiem się z pracodawcami:

„(...) zmieniałam pracę wielokrotnie (...) staram się być pozytywnie nastawiona do zmian, czuję ekscytację, taką nadzieję i wiarę, że uda mi się znaleźć to miejsce dla mnie” (wywiad ALDAB).

Z ich perspektywy firmę tworzą ludzie i wartości, a nie sztywne zasady i wizerunek dyrektora. Stąd też wynika obiegowa opinia, iż przedstawiciele pokolenia Y nie należą do lojalnych pracowników.

4.5. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym to znalezienie złotego środka pomiędzy czasem przeznaczonym na pracę, a czasem pozostającym do dyspozycji po niej. Igreci pracujące w zawodach, z którymi nie wiążą swojej przyszłości, chciałyby zmaksymalizować swoją wydajność w pracy, tak aby skrócić ilość godzin w niej spędzanych. Zamiast bycia rozliczanych z czasu pracy, Igreci wolałyby być rozliczane z wykonanych zadań:

„Nie chciaabym, aby ktoś kupował mojego czasu. (...) chciaabym móc w pracy uporać się z czymś szybciej, tak żeby kupili moją jakby usługę (...). Nie chciaabym, żeby mój szef kupował mój czas, tylko jakby moje zadanie” (wywiad ALDAB).

Inny stosunek do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym posiadają osoby pracujące w zawodach i branżach współgrających z ich zainteresowaniami, wyznawanymi przekonaniami oraz wizją przyszłości i dalszej kariery. W tym przypadku życie zawodowe przeplata się z życiem prywatnym i w większym stopniu następuje rozmycie granic między jedną sferą życia a drugą:

„(...) po powrocie do domu często dokańczam projekty zaczęte w pracy. Po prostu jest tak, że myślę o nich też poza pracą, nie dlatego że muszę, ale tak jakoś wychodzi. Mam o tyle fajną pracę, że mogę potem ten czas spędzony w domu nad projektem odliczyć sobie od czasu pracy w inny dzień i wyjść wcześniej” (wywiad KANOW).

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wyznaczana jest u nich jako poziom satysfakcji. Nie rozgraniczają czasu na ten spędzony w pracy i ten spędzony w domu, zresztą pojawiałyby się wtedy wątpliwość, czy siedząc w domu, ale myśląc o pracy, tak naprawdę pracują czy odpoczywają? *Work-life balance* jest traktowany niejako podświadomie – dopóty dopóki poziom satysfakcji z każdej sfery życia jest odpowiedni, wszystko jest w porządku. Jeśli zaś pojawia się jakiś aspekt wart poprawienia, coś, z czego są niezadowoleni, ich uwaga skupia się na nim natychmiast i w miarę możliwości kwestia ta zostaje rozwiązana.

Przedstawiciele pokolenia Y bazują na swoich ambicjach i doskonaleniu umiejętności jako sposobie na rozwój kariery zawodowej. Nie są skłonni do poświęceń na rzecz kariery, wolą pracować zgodnie ze swoimi przekonaniami i w odpowiednim dla nich tempie, nie będąc zainteresowanymi „robieniem kariery”:

„Wolaabym zarabiać mniej i mieć niższy standard życia, niż działać wbrew sobie” (wywiad ALDAB).

Igreci są przeciwne pracy powyżej 40-stu godzin tygodniowo, ale posiadając elastyczne nastawienie nie mają nic przeciwko pracy w porze nocnej, w weekendy lub święta, jeśli jest to związane z odpoczynkiem w inne dni tygodnia. Warto zaznaczyć, iż coraz więcej branży i firm wymaga takiego podejścia od pracowników, bowiem ich pracownicy obsługują zagranicznych klientów:

„(...) pracuję jako analityk dla Szwecji, przez co kiedy u nas jest święto, a u nich nie, to stoję przed wyborem pójścia do pracy i potem odebrania sobie wolnego w innym terminie albo zastania w domu. W zasadzie często jest tak, że jednak wybieram pracę, bo za pracę w święto przysługują mi dwa dni wolnego” (wywiad MODUN).

4.6. Koncepcja pracy idealnej

Praca idealna postrzegana jest jako praca na umowę o pracę, gwarantująca dobre dochody umożliwiające planowanie przyszłości i realizację swoich pragnień, rozwój osobisty, dająca bezpieczeństwo i poczucie stabilizacji, będąc przy tym jednocześnie na tyle elastyczną, aby zapewniać pracownikowi możliwość pracy zdalnej, urlopów bezpłatnych oraz dni wolnych od pracy wtedy, kiedy są one pracownikowi potrzebne (w opozycji do odgórnie ustalonego weekendu).

„To jest praca zaspokajająca moje potrzeby, która sprawia, że chodzenie do pracy jest przyjemnością, a nie obowiązkiem. To jest praca, która jest indywidualnie dobrana pode mnie, podejście jest indywidualnie dobrane. To jest praca, która jest blisko, która jest dobrze opłacona, w której mogę się rozwijać, uczyć się” (wywiad ALDAB).

„Dla mnie taka praca idealna to przede wszystkim praca, gdzie mam stałą umowę, dobre zarobki, robię to co lubię, rozwijam się w tym, a wszystko inne jest kwestią dogadania się, jest miejsce na elastyczność i indywidualność” (wywiad ADBRZ).

Praca powinna być przede wszystkim przyjemnością, umożliwiać rozwój, nie zaś być przykrym obowiązkiem. Z tego względu najlepiej jest, gdy praca dobierana jest indywidualnie, z uwzględnieniem zainteresowań i osobowości danej jednostki, biorąc pod uwagę jej perspektywy rozwoju i długoterminowe potrzeby. Brak jest jednak uniwersalnego wzorca, ze względu na to, że każdy ma własną, osobistą i unikalną wizję pracy idealnej, która potrafi być zgoła różna od wizji innych osób. Już sam czas pracy jest kwestią bardzo indywidualną, bowiem rozbieżności w preferencjach sięgają od codziennego, 8-godzinnego trybu pracy w stałych godzinach, po pracę zmianową w 12-godzinnym systemie na całkowicie elastycznym czasie pracy kończąc. Godziny pracy jawią się generalnie jako zbyt długie:

„Myślę, że pięć czy sześć godzin pracy dziennie byłoby lepsze od tych standardowych ośmiu. Jak się coś ma zrobić w krótszym czasie to i tak można się spać i zdążyć, a przynajmniej potem ma się więcej czasu po pracy na inne rzeczy” (wywiad ANKAL).

Mniejsza ilość godzin pracy przekłada się na większy balans między życiem zawodowym a prywatnym, co zapewnia więcej czasu dla najbliższych oraz na rozwijanie swoich zainteresowań. Ważne jest, aby praca nie pozostawała w konflikcie z naszymi przekonaniami i światopoglądem, tylko stanowiła naturalną kontynuację życia, które wiemy poza nią.

„Po studiach filologii szwedzkiej zostałem lektorem, bo dzięki temu pracuję tyle ile potrzebuję i ile chcę, a pracując rozwijam się. Cieszę się, że mogę też przemycać szwedzki styl życia i podejście do spraw na swoich zajęciach” (wywiad KANOW).

W praktyce oznacza więc to, że najlepiej jest zawodowo zajmować się tym, co prywatnie nas interesuje. W takich przypadkach odczuwanie równowagi między życiem

zawodowym a prywatnym jest wysokie; ma to również pozytywny wpływ na odczuwaną jakość życia.

Miejsce pracy powinno znajdować się blisko domu, tak aby dojazdy nie zajmowały zbyt wiele czasu:

„(...) mój dojazd do pracy jest długi, trochę męczący i wyczerpujący. Czuję się jak kłoda podczas tych przejazdów i zdecydowanie teraz rozglądając się za nową pracą szukam czegoś bliżej. To jest dla mnie istotna kwestia.” (wywiad ALDAB).

Pracodawca powinien pokrywać wszelkie koszty związane z koniecznością dotarcia do pracy przez pracownika, jak również oferować szereg benefitów, takich jak dofinansowanie do wczasów, prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, darmowe posiłki w pracy, karty *MultiSport* czy zakup akcji firmy po preferencyjnych cenach w przypadku dużych korporacji.

Przedstawiciele pokolenia Y w Polsce widzą swoje przyszłe życie zawodowe jako ścieżkę do roli eksperckiej w dziedzinie, którą wykonują, jednak w przypadku niskiego zainteresowania tematyką pracy rozważają również przebranżowienie i zmianę dotychczas wykonywanego zawodu.

„(...) pracowałem jako rekruter w sektorze IT, ale nie interesowało mnie to zbyt. Po czasie stwierdziłem, że sam chcę pracować jako informatyk i stopniowo szkoląc się udało mi się to osiągnąć” (wywiad ADBLA).

Igreki są skłonne zmienić swój zawód, jeśli ma się to łączyć z wykonywaniem rzeczy bliższych ich zainteresowaniom, a jednocześnie gwarantować wynagrodzenie na poziomie zbliżonym do obecnego lub wyższym.

Współpracownicy często stają się dobrymi znajomymi, z którymi kontakt utrzymywany jest również po pracy, głównie dzięki aplikacjom internetowym. Kontakty zawodowe, o ile dotyczą osób na tym samym szczeblu, bardzo często przenoszone są do sfery prywatnej:

„(...) moja współpracownica została moją współlokatorką, więc te kontakty rzeczywiście przeniosły się na prywatne relacje” (wywiad ALDAB).

Przełożony powinien być autorytetem w dziedzinie którą reprezentuje:

„(...) mam potrzebę, żeby widzieć w moim szefie w jakiś sposób wzór bądź autorytet” (wywiad ALDAB).

Najlepiej, gdy przełożony posiada dużą wiedzę merytoryczną oraz umiejętności interpersonalne. Przedstawiciele pokolenia Y w Polsce oczekują od swoich przełożonych profesjonalizmu – uważają, że wyższe stanowiska powinny być obsadzone ludźmi kompetentnymi. Oczekują jednocześnie wyrozumiałego traktowania, informowania na bieżąco o wynikach oraz relacji na zasadzie „uczeń – mistrz”, nie zaś „podwładny – dyrektor”. Osoby piastujące wysokie stanowiska w ich oczach powinny być ekspertami, bowiem tylko w ten sposób mogą liczyć na uznanie i podziw, który nie jest należny sam z siebie w ramach piastowanego przez nich stanowiska, lecz wynika bezpośrednio z kompetencji twardej,

które w połączeniu z kompetencjami miękkimi czynią z nich idealnych liderów, motywujących zespoły do pracy.

Wnioski i podsumowanie

Podsumowując przedstawione wcześniej dane oraz wyniki badań własnych, warto odnieść się do postawionych na początku pracy pytań badawczych. Biorąc pod uwagę uwarunkowania utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, najważniejsze dla pokolenia Y jest poczucie wewnętrznej satysfakcji, nie zaś sztywne rozgraniczanie czasu na pracę i dom. W zbadaniu tego aspektu pomocne okazały się być zwłaszcza zgłębienie pojęcia *work-life balance* i badanie jakościowe.

O równowagę między życiem zawodowym a prywatnym łatwiej jest wtedy, gdy zamiast dopasowywać się do wykonywanej pracy, to pracę dopasujemy do własnej osoby. Ponieważ nie możemy wydzielić w sobie dwóch niezależnych osobowości – zawodowej i prywatnej – najlepiej jest, gdy zawodowo wykonujemy to, co chętnie robilibyśmy nawet za darmo z racji naszych zainteresowań czy pasji.

Jeśli chodzi o oddziaływanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na jakość życia u przedstawicieli pokolenia Y w Polsce, wolą oni mieć poczucie „wyższej jakości” swojej pracy, nawet jeśli mają zarabiać znacznie mniej, żeby to osiągnąć. Jakość życia rozumiana jest tutaj jako brak czasowych ograniczeń, możliwość wykorzystywania w pracy swojej pasji, łączenie kilku zajęć w celu poszerzenia doświadczenia i rozwoju. Igrekci mają wysokie oczekiwania i nie zamierzają z nich rezygnować, dbając o równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym i nie kopiując schematu starszego pokolenia i pracy po godzinach.

Dla omawianej w niniejszej pracy generacji Y w Polsce jakość życia jest ściśle związana z niezależnością, możliwością nieskrępowanego decydowania o sobie. O jakości życia bardziej decyduje „bycie”, nie zaś posiadanie. Jest to również filozofia pokolenia Y, jak pisze Elżbieta Gwóźdź w „Odzyskanym życiu pokolenia Y”.

Typowa postawa zawodowa Igreków wyraża się w dążeniu do zdobycia satysfakcjonującego zajęcia, które nie wpłynie negatywnie na ich życie prywatne oraz pozwoli samodzielnie dysponować czasem. Wielu z nich boi się podjąć etatową posadę i niełatwo godzi się na pracę nie w swoim zawodzie. Trzeba bowiem podkreślić, że większość „Igreków” to dobrze wykształceni ludzie, posiadający co najmniej tytuł magistra oraz przeróżne kwalifikacje zdobyte podczas studiów podyplomowych, kursów czy dodatkowych szkoleń. Z tego powodu wyjątkowo zależy im, aby móc utrzymywać się dzięki posiadanym umiejętnościom. Wielu rezygnuje nawet z dobrze płatnej pracy, jeśli nie pozwala im ona na realizowanie się w satysfakcjonującym stopniu. Pieniądze zdają się być tutaj kwestią drugoplanową. Ważniejsze jest też bycie „panem własnego losu”. Dlatego Igrekci podkreślają, jak wiele daje im elastyczny czas pracy. Istotniejsze niż opłacenie składek emerytalnych jest dla nich spędzenie kilku wieczorów w tygodniu z przyjaciółmi. Nawet stosunkowo wysoka pensja przegrywa z możliwością zorganizowania sobie kilku podróży w ciągu roku w dowolnym terminie. Stała praca jest dla przedstawicieli Generacji Y przede wszystkim

ograniczeniem. Niezależność osobista ma dla nich o wiele większą wartość niż ekonomiczna. Dlatego omijają z daleka banki i kredyty. Nie lubią bowiem obarczać się zbyt wieloma zobowiązaniami finansowymi.

Z przeprowadzonej analizy danych ilościowych wynika, że dla przedstawicieli pokolenia Y największe znaczenie ma rodzina, potem czas wolny, zaś w następnej kolejności praca na równi z przyjaciółmi i znajomymi.

Przedstawiciele generacji Y stawiają przede wszystkim na rozwój, nie zaś na szybką karierę i wysokie pensje. Rozwój rozumiany jest jako doskonalenie posiadanych umiejętności, poszerzanie odpowiedzialności, urozmaicanie powierzonych zadań. Nieustannie w siebie inwestując tego samego oczekują od pracodawców. Są wierni swym ideom, nie zaś firmom dla których pracują. Przedstawiciele pokolenia Y potrafią działać bardzo szybko, prowadzić wiele projektów w tym samym czasie, są skuteczni w swym działaniu, a przy tym kreatywni. Lubią działać szybko, ale jednocześnie oczekują szybkich efektów swoich działań, licząc na natychmiastowe informacje zwrotne oraz docenienie. Nie są skłonni czekać latami na wymarzony awans. Prędzej po prostu zmienią pracodawcę.

Z analizy danych jakościowych wynika, że Igreci nie zamierzają czynić pracy samej w sobie swoim celem życiowym – praca to możliwość rozwoju oraz finansowania życiowych pasji i przyjemności. Pracują, aby zapewnić sobie ciekawe i miłe życie. Nie są zainteresowani długoterminowym związaniem z jednym pracodawcą – zwłaszcza, jeśli oznacza to zostawanie po godzinach i rezygnację z przyjemności. Poprzednie pokolenia czuły się dobrze spędzając w biurze wiele godzin, zaś pokoleniu Y to nie odpowiada - pragną mieć czas na swoje pasje, życie rodzinne czy towarzyskie. W przyszłości najprawdopodobniej wymuszą oni na pracodawcach przyjęcie nowych modeli pracy, takich jak elastyczne zatrudnienie, praca zdalna i projektowa. Najprawdopodobniej proces ten rozpocznie się z chwilą przejścia obecnych kierowników i dyrektorów, należących z reguły do starszych pokoleń, na emerytury, co spowoduje wkraczanie nowego pokolenia na wyższe stanowiska, a co za tym idzie, umożliwienie wprowadzenia pożądanego przez to pokolenie zmian.

Relacja przełożony - podwładny jest dla nich nieformalna, autorytet zaś nie jest przypisany stanowisku, lecz faktycznej wiedzy i umiejętnościom. Należy pamiętać, że przedstawiciele pokolenia Y pracują z zaangażowaniem, są kreatywni, elastyczni i nie boją się podejmowania ryzyka. Stworzenie partnerskich relacji, zapewnienie możliwości elastycznej pracy to sposób na utrzymanie pracowników z pokolenia Y w firmie. Przedstawiciele pokolenia Y szanują tych, którzy doceniają ich za to kim są teraz, i za to, kim chcą być.

Podsumowując, dla przedstawicieli generacji Y w Polsce równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oznacza posiadanie pracy przynoszącej satysfakcję oraz zapewniającej możliwość rozwoju osobistego. Tak pojęta równowaga między życiem zawodowym, stanowiąc istotny aspekt w życiu przedstawicieli pokolenia Y w Polsce, wywiera duży wpływ na jakość ich życia. Pokolenie to, tak jak poprzednie pokolenia, dostrzega potrzebę pracy i chce pracować, lecz nie kosztem dobrze zbalansowanego życia, w którym jest czas na rodzinę, przyjaciół i własne zainteresowania. Nie bojąc się zmian i nie przywiązując się zbyt mocno do pracodawców, pokolenie to gotowe jest do podjęcia ryzyka w

celu odnalezienia pracy zgodnej z preferencjami osobistymi, zapewniającej odpowiedni poziom elastyczności i dopasowanej do pracownika.

Mając powyższe na uwadze jak również fakt, że przedstawiciele pokolenia Y wkraczają i będą wkraczać na rynek pracy, warto aby obecne kadry zarządzające w firmach przygotowały się jak najlepiej do współpracy z nimi, zapewniając im elastyczne warunki pracy, możliwości rozwoju, szkoleń oraz jasne i realistyczne ścieżki kariery. Kariery, która – co najważniejsze – nie koliduje z zapotrzebowaniem na czas wolny, życie rodzinne oraz zainteresowania. W takiej bowiem pracy pokolenie to z pewnością pokaże się z jak najlepszej strony.

Bibliografia

- Archer M. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer M. (2012). *The Reflexive Imperative*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Babbie E. (2003). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: PWN.
- Bauman Z. (2000). *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Sic!
- Beck U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Beck U., Beck-Gernsheim E. (2005). *Individualization, Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage Publications Ltd.
- Beck U., Giddens A., Lash S. (2009). *Modernizacja refleksyjna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Beutell N., Greenhaus J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*.
- Borkowska S. (2010). Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym. *Folia Oeconomica* 240/2010, s. 5-44.
- Burrell G. (2008). *Sociological paradigms and organisational analysis*. USA: Ashgate Publishing Company.
- Caruso C. (2014). *Understanding Y*. Melbourne: Wiley.
- Chirkowska-Smolak T. (2008). Równowaga między pracą a życiem osobistym. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny, rok LXX, zeszyt 1*, s. 235-249.
- Czapiński J. (2014). Cechy osobowości i styl życia. W: Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2013*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czapliński J. (2012). Zderzenie pokoleń. *Polityka 2012 / nr 19*.
- Drew E. (2005). Work-life balance: Senior management champions or laggards? *Women in Management Review*, 20 (4), 262-278.
- Fazlagić J. (2008). Charakterystyka pokolenia Y. *E-mentor* nr 3 (25) / 2008, s. 13-16.
- Geertz C. (2005). *Interpretacja kultur. Wybrane eseje*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Giddens A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*.

Cambridge: Polity Press.

Giddens A. (2006). *Sociology*. Cambridge: Polity.

Greenhaus J., Collins K., Shaw J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour* 63 (3), s. 510-529.

GUS (2014). *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.

Harvey P. (2013). *As College Graduates Hit the Workforce, So Do More Entitlement-Minded Workers*. New Hampshire: University of New Hampshire.

Howe N., Strauss W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books.

Kolankiewicz L. (1989). *Carl Gustav Jung – wędrowiec Wschodu*. Warszawa: Wydawnictwo Pusty Obłok.

McDowell I. (2010). Measures of self-perceived well-being. *Journal of Psychosomatic Research*, s. 69-79.

Miś A. (2007). *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*. Kraków: AEKraków.

Nordenfelt L. (1994). *Concepts and Measurement of Quality of Life in Health Care*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Rogozińska-Pawełczyk A. (2015). *Pokolenia na rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Silverman D. (2009). *Doing Qualitative Research*. London: SAGE.

Szafraniec K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Szczański J. (1966). *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: PWN.

Twenge J., Campbell S., Hoffman B., Lance C. (2010). Generational Differences in Work Values. *Journal of Management*, 36 (5): 1117-1142.

Walczak-Duraj D. (2013). Jakość życia pracownika w perspektywie work – live balance. *Humanizacja pracy* 4 (274) 2013 (XLVI), s. 105-118.

Zielińska M. (2014). Młodzież w czasach kryzysu ekonomicznego: między edukacją a pracą. *Rocznik Lubuski*, tom 40, część 2a, s. 73-191.

Inne opracowania:

Asian Institute of Finance. (2014). *Gen Y in the Workplace: an international comparison*.

National Chamber Foundation (2012). *The Millennial Generation: research review*. Washington.

Pew Research Center (2010). *Millenials: A portrait of generation next*.

Źródła internetowe:

European Values Survey (2008). <http://zacat.gesis.org/webview/> Dostęp 17.07.2015

Eurostat (2015). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/> Dostęp 27.08.2015

Gibbs G. (2010). What is qualitative data analysis?
http://onlineqda.hud.ac.uk/Intro_QDA/what_is_qda.php Dostęp 19.08.2016

GM Solutions (2011). http://www.gms.edu.pl/images/pdf/Aroganci_GMS.pdf Dostęp 05.04.2016

Greenhaus J., Powell G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. https://www.istor.org/stable/20159186?seq=1#page_scan_tab_contents
Dostęp 24.06.2016

Gwóźdź E. (2013). Odzyskane życie Pokolenia Y.
<http://www.laboratoriumkultury.us.edu.pl/?p=25655> Dostęp 15.08.2016

Jankowska E. (2011). Pojęcie i narzędzia pomiaru jakości życia.
<http://apcz.pl/czasopisma/index.php/TSM/article/viewFile/5643/5232> Dostęp 15.08.2016

Raport Motywacje młodych 2015. <http://motywacjemlodych.pl/raport/mm2015.pdf> Dostęp 19.08.2016

OECD Better Life Index. <http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=BLI> Dostęp 21.08.2016

Staszewki W. (2010). Bamboccioni po polsku. http://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,53663,7850756,Bamboccioni_po_polsku.html?disableRedirects=true Dostęp 07.07.2016

World Values Survey (Wave6: 2010-2014).
<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp> Dostęp 03.03.2016

Zajac M. (2014). Żyję po to, by pracować, czy pracuję po to, aby żyć?
http://www.networkmagazyn.pl/zyje_po_to_by_pracowac_czy_pracuje_po_to_aby_zyc
Dostęp 03.08.2016

Zhang J., Liu X. (2011). Antecedents of Work-family conflict: Review and prospect.
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/8870/6521> Dostęp 04.05.2016.

Prace o Młodych to przedpublikacyjna seria poświęcona problematyce osób młodych w różnych grupach wiekowych oraz fazach cyklu życia.

Młodzi o młodych i dla młodych. Celem Prac o Młodych jest umożliwienie, szczególnie młodym badaczom, rozwinięcia swoich kompetencji publikacyjnych, podzielenie się z szerokim gremium swoimi osiągnięciami badawczymi i rozpoczęcie żywej dyskusji dotyczącej poruszanej w opracowaniu problematyki. Zapraszamy osoby, które napisały pracę magisterską związaną z młodziem, doktorantów, którzy rozpoczynają prace badawcze w tym obszarze i inne osoby na różnych etapach drogi zawodowej. Mamy świadomość, że publikowanie w popularnych czasopismach naukowych wymaga warsztatu, którym może być napisanie pracy do Prac o Młodych.

Każda publikacja jest recenzowana przez przedstawiciela Rady Naukowej współpracującego z Młodymi w Centrum LAB, dzięki czemu młody badacz otrzyma konstruktywną informację zwrotną nt. swojej pracy. Można zgłaszać prace przygotowane zarówno w ramach jednej dyscypliny, jak i prace interdyscyplinarne, zarówno w języku polskim, jak i angielskim.

Youth Working Papers is a pre-publication series dedicated to issues of young people across age groups and phases of life cycle.

The young about the young and for the young. The aim of the Youth Working Papers is to give, particularly to young researchers, the opportunity to develop their publication skills, to share their research interests and to boost the discussion on various topical aspects raised in their studies. We particularly invite people who prepared a master, PhD theses related to youth, graduate students, who start researching this area and others at various stages of their research careers lively interested in the topic of young lives. We realize that publishing in popular scientific journals require certain mastership, which can be practiced on the pages of Youth Working Papers.

Each publication is reviewed by a representative of the Scientific Board working closely with the Youth Research Center, so that the young researcher will receive a constructive feedback about their work. You can submit entries prepared both in a single discipline and across various disciplines, both in Polish and English.

Rada Naukowa (*Scientific Board*)

- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Izabela Grabowska, Uniwersytet SWPS i Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (Chair)
- prof. UZ, dr hab. Maria Zielińska, Uniwersytet Zielonogórski, Przewodnicząca Sekcji Badań nad Młodymi Polskiego Towarzystwa Socjologicznego
- dr Monika Kwiecińska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Mikołaj Cześniak, Uniwersytet SWPS
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Mirosław Filiciak, Uniwersytet SWPS
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Piotr Sałustowicz, Uniwersytet SWPS
- dr Małgorzata Wójcik, Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach
- dr Anna Hełka, Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

Redaktor (*Editor-in-Chief*)

dr Agata Jastrzębowska-Tyczkowska
ajastrzebowska@swps.edu.pl

