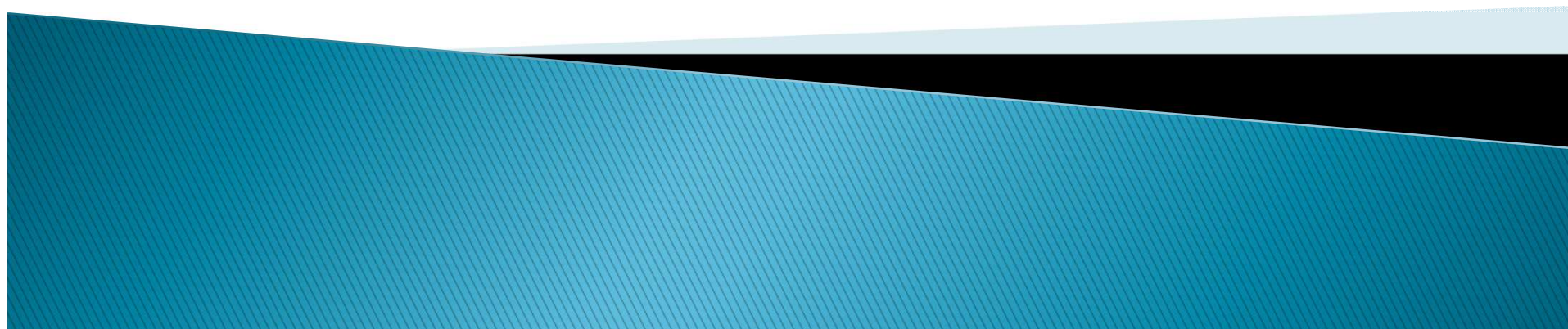


**Poczucie koherencji w konstruowaniu kariery  
Perspektywa całościowego zrównoważonego  
rozwoju jednostki**

Prof. dr hab. Magdalena Piorunek  
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu



# Holistyczna oraz salutogenetyczna koncepcja zdrowia

(Antonovsky, 1995; Woynarowska, 2000)

- ▶ **Wymiary zdrowia:** fizyczny, psychiczny (emocjonalny i umysłowy), społeczny, duchowy
- ▶ Warunek zdrowia społecznego – zdolność do nawiązywania i podtrzymywania relacji społecznych oraz funkcjonowania w różnych środowiskach życia (w tym w środowisku pracy)
- ▶ Jednostka znajduje się w toku całościowego rozwoju na **kontinuum pomiędzy zdrowiem a chorobą**
- ▶ W salutogenezie poszukuje się skutecznych dróg przystosowania społecznego, co wymaga od badacza/osoby wspomagającej zrozumienia we współpracy z jednostką **historii życia człowieka**, który zmaga się ze stresem



## Czynniki warunkujące poziom zdrowia w koncepcji Antonovsky'ego

- ▶ 1. **Stresory** bodźce, dla których nie ma gotowych, zautomatyzowanych reakcji adaptacyjnych, rodzą stan napięcia, wprowadzają entropię, sprzeczność, inicjują zmianę. Są to **bodźce o zabarwieniu negatywnym, pozytywnym czy ambiwalentnym**. Antonovsky zwraca uwagę na mobilizacyjną funkcję stresu, w sytuacji gdy człowiek poradzi sobie ze stanem napięcia tj. kontroluje emocje i podejmuje działania instrumentalne. Stresor nie zawsze ma charakter niepożądany, **eustres** (tzw. stres pozytywny) wręcz pobudza do działania, sprzyja aktywności i uzyskiwaniu zadowolenia.
- ▶ 2. **Uogólnione zasoby odpornościowe** (*Generalised Resistance Resources*) pozwalają jednostce skutecznie radzić sobie ze stresem. Ministrom (Piotrowicz, Cianciara, 2011) wskazuje na cztery poziomy zasobów: indywidualny, interpersonalny, zewnętrzny i krajowy (globalny).



## Czynniki warunkujące poziom zdrowia w koncepcji Antonovsky'ego

- ▶ **3. Poczucie koherencji** (*Sense of Coherence*) – globalna orientacja człowieka, zawiera trzy elementy:
  - ▶ **poczucie zrozumiałości** – *comprehensibility* – komponent poznawczy, poczucie, że bodźce zewnętrzne i wewnętrzne mają charakter ustrukturuwany, przewidywalny, wytłumaczalny;
  - ▶ **poczucie zaradności** – sterowalności; *manageability* – komponent poznawczo-instrumentalny, to przekonanie, że człowiekowi dostępne są (lub będzie ich aktywnie poszukiwał) zasoby, przy pomocy których poradzi sobie w sytuacji tego wymagającej;
  - ▶ **poczucie sensowności** – *meaningfulness* – komponent emocjonalno-motywacyjny, wiąże się z przeświadczeniem, że wymagania stawiane człowiekowi są wyzwaniem wartym wysiłku i zaangażowania.



# Czynniki wpływające na kształtowanie poczucia koherencji

- ▶ **Spójność doświadczeń** – oznacza pewną ich powtarzalność i możliwość ich uporządkowania w trzech wymiarach temporalnych – przeszłości, teraźniejszości i przyszłości;
- ▶ **Równowaga między przeciążeniem a niedociążeniem** powstaje gdy wyzwania, którym w biegu życia musimy sprostać są adekwatne do możliwości wiekowych i psychofizycznych jednostki. Niedociążenie może prowadzić do frustracji i poczucia bezsensu, przeciążenie wyczerpuje zasoby jednostki;
- ▶ **Udział w podejmowaniu decyzji** przyczynia się do kształtowania poczucia sensowności. Oznacza choćby minimalny udział w kreowaniu (nie kontrolowaniu) rzeczywistości, wyrażanie zgody na realizację i ponoszenie odpowiedzialności za wywiązywanie się z zadań jest niezbędne w kształtowaniu poczucia uczestnictwa, zaangażowania czy autonomii (Antonovsky, 1995)



## Znaczenie poczucia koherencji

- ▶ „Im silniejsze poczucie koherencji, tym większe prawdopodobieństwo postrzegania różnorodnych bodźców sytuacji, raczej jako **wyzwania**, z którym można sobie poradzić, w które warto inwestować energię niż jako paraliżującego zagrożenia czy niebezpieczeństwa. Osoby z silnym poczuciem koherencji w konfrontacji z potencjalnie szkodliwą sytuacją będą bardziej niż te o niskim poziomie koherencji, skłonne do określenia jej jako takiej, której nie muszą ulegać” (Koniarek i wsp., 1993, s. 494–495).
- ▶ W sytuacjach nierozwiązywalnych osoby z wysokim poczuciem koherencji radzą sobie lepiej zarówno w kategoriach adaptacyjnych, jak i emocjonalnego stosunku do sytuacji /mniejsze cierpienie/ (Antonovsky, 1995).



## Rozwój poczucia koherencji w biegu życia

- ▶ Poczucie koherencji kształtuje się na podstawie **doświadczeń jednostki** w cyklu życia, jest **uwarunkowane i zróżnicowane kulturowo**
- ▶ Wzorzec doświadczeń życiowych kształtowany w toku ośmiu kryzysów normatywnych (konceptcja E. Eriksona)
  - ▶ 0-1 – *ufność vs. nieufność*
  - ▶ 2-3 – *autonomia vs. zwątpienie*
  - ▶ 3-5 – *inicjatywa vs. poczucie winy*
  - ▶ 6-11 – *pracowitość vs. poczucie niższości*
  - ▶ 12-18 – *tożsamość vs. niejasność roli (dyfuzja ról)*
  - ▶ Wczesna dorosłość – *intymność vs. odosobnienie*
  - ▶ Średnia dorosłość – *produktywność vs. zaabsorbowanie sobą*
  - ▶ Późna dorosłość (starość) – *integralność vs. rozpacz*
- ▶ Zasadnicze znaczenie dla ukształtowania poczucia koherencji mają doświadczenia pierwszych trzech dekad życia jednostki.



## Związki pomiędzy czynnikami środowiska pracy a komponentami poczucia koherencji

- ▶ Warunkiem poczucia sensowności pracy zawodowej jest poczucie uczestnictwa w podejmowaniu decyzji. Można je osiągnąć poprzez doświadczanie zadowolenia, dumy z wykonywanej pracy (przeświadczenie jednostki o wartości społecznej, istotności, wadze danej aktywności zawodowej oraz poczucie własnej wartości jako pracownika) i/lub doświadczanie poczucie swobody wyboru, możliwości współdecydowania w sytuacjach wymagających współpracy lub/i możliwości wywierania wpływu na całość wykonywanej pracy.
- ▶ Warunkiem umacniania poczucia zaradności w środowisku pracy jest doświadczanie odpowiedniej równowagi obciążeń (*good load-balance*) (Antonovsky, 1995). Praca w warunkach niedociążenia nie stwarza możliwości wykorzystania potencjału pracownika, nie daje mu możliwości wpływania na rzeczywistość. Z kolei obciążenia nadmierne wyczerpują zasoby jednostki.
- ▶ Poczucie zrozumiałości będzie kształtowane w warunkach pracy odbieranych przez jednostkę jako względnie przewidywalne, ustrukturalizowane, czemu sprzyja wysoki poziom pewności zatrudnienia, zdefiniowanie miejsca, roli i zadań poszczególnych pracowników w systemie organizacyjnym (wyodrębnienie kultury organizacyjnej).





## Konstruowanie kariery obejmuje:

- ▶ Działania o charakterze **preparacyjnym**, tj. **planowanie, projektowanie** drogi edukacyjno-zawodowej i podejmowanie decyzji odnośnie do poszczególnych aspektów biegu życia zawodowego. „... *Planowanie życia zakłada specyficzny sposób organizacji czasu, ponieważ refleksyjna konstrukcja własnej tożsamości wymaga tyleż przygotowania się na przyszłość, co interpretacji przeszłości, chociaż na pewno istotną rolę w tym procesie odgrywa zawsze „przerabianie” przeszłych zdarzeń ...*” (Giddens, 2007, s.119) „...*Planowanie życia jest szczególnym przypadkiem „kolonizacji przyszłości”...*” (Giddens, 2007,s.121).
- ▶ Aktywność o charakterze **realizacyjnym**, tj. wdrażanie poszczególnych elementów planu lub też jego modyfikowanie, bądź spontaniczne odpowiadanie na impulsy otoczenia (przypadek w karierze).



## Hipoteza

- ▶ **Stabilne wysokie poczucie koherencji** tj. poczucie zrozumiałości obejmujące ustrukturyzowanie, spójność i przewidywalność doświadczeń zawodowych oraz poczucie zaradności warunkowane przeświadczeniem o posiadaniu i/lub możliwości efektywnego poszukiwania zasobów ułatwiających zmaganie się z trudnościami zawodowymi oraz przeświadczenie o sensowności świata społeczno-zawodowego, uzyskiwane w toku zaangażowania i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji zawodowych, **sprzyja efektywnemu konstruowaniu kariery w cyklu życia człowieka.**



## Działania wspierające budowanie stabilnego wysokiego poczucia koherencji

- ▶ W wymiarze uniwersalnym – **wychowanie i edukacja**
- ▶ W wymiarze spersonalizowanym – **poradnictwo kariery**, zwłaszcza jego niedyrektywne odmiany: **coaching** życiowy, kariery, indywidualny, grupowy, **tutoring**



# Myślenie biograficzne i kompetencja biograficzna w konstruowaniu kariery i budowaniu poczucia koherencji

- ▶ Przedmiotem **myślenia biograficznego** jest droga życiowa podmiotu oraz jego rozwój, a w zależności od orientacji temporalnej przybiera ono postać refleksji nad przeszłością, oceny aktualnej sytuacji życiowej, projektowania bądź prognozowania przyszłości. Można scharakteryzować je również jako **przeżywanie „siebie w czasie”**, umiejętność patrzenia na własne zachowania z większego, filozoficznego i biograficznego dystansu. **Wgląd jednostki w to, co dla niej ważne** stanowi jeden z istotnych elementów myślenia biograficznego. Jego kolejny składnik to **umiejętność określenia życiowego celu** oraz – choćby intuicyjnie – uchwycenia idei łączącej poszczególne wydarzenia w znaczące całości. Poszukiwanie nadrzędnego celu oraz „idei wiodącej” (Popielski, 1987) jest wyrazem dążenia do poznawczego uporządkowania posiadanych informacji, a jednocześnie do odkrycia ich **znaczenia i sensu**. (Tokarska, 2011).
- ▶ **Kompetencja biograficzna** – zdolność do całościowego i perspektywicznego ujmowania własnego życia wraz z określaniem swojego miejsca na drodze rozwoju, poparta realnymi działaniami – gotowość do decyzyjnego i behawioralnego intencjonalnego współtworzenia własnej biografii. Rozwinięta kompetencja biograficzna przejawia się w mądrości życiowej oraz umiejętności kierowania własnym życiem, wyrażających się w takim sposobie spożytkowania wydarzeń i doświadczeń, którego efektem staje się w konsekwencji uznanie biegu własnego życia za udany...” (Tokarska, 2011).

