Lucyna Motylewicz

Uniwersytet Łódzki

STUDENCI ŁÓDZKICH UCZELNI O EMOCJACH TOWARZYSZĄCYCH PRZEJŚCIU Z SYSTEMU EDUKACJI NA RYNEK PRACY

WSTĘP

Przedstawienie emocji, jakie towarzyszą młodym ludziom w procesie przechodzenia ze szkoły wyższej na rynek pracy, zarówno tych, jakie wyzwalają w nich wymagania rynku pracy oraz tych, które towarzyszą im w trakcie podejmowania pierwszych prób zatrudnienia się to temat podjęty w niniejszym artykule.

W artykule omawiam negatywne oraz pozytywne emocje występujące podczas wchodzenia na zawodowy rynek pracy w powiązaniu z posiadanym przez młodych ludzi kapitałem ludzkim. Zakładam bowiem, że kapitał ludzki w dużej mierze determinuje rodzaj emocji odczuwanych przez te jednostki. Poszukuję odpowiedzi na dwa podstawowe pytania: Jak kapitał edukacyjny wpływa na emocje i czy wysokie kwalifikacje edukacyjne – w opinii badanych – wpływają korzystnie na przebieg tranzycji¹?

Jak podkreśla B. Rożnowski, pierwsze zetknięcie się młodego człowieka z rynkiem pracy zwykle wiąże się z silnymi negatywnymi emocjami. Perspektywa zmian, jakie wiążą się z podjęciem pracy zawodowej rodzi u jednostki silny lęk czy poradzi sobie ona w świecie wygórowanych oczekiwań pracodawcy i czy sprosta wymaganiom trudnej sytuacji zawodowej na rynku pracy. Te silne, negatywne emocje mogą utrudniać efektywne działanie młodego człowieka na rynku pracy oraz mogą powodować bariery w adaptacji do nowej rzeczywistości.

Z kolei pozytywne emocje, jakie pojawiają się w kontekście wejścia młodego człowieka na rynek pracy, mogą stymulować aktywne działanie i rozwój jednostki, podnosić efektywność jej działań i przekładać się na wyższy kapitał ludzki – innymi słowy, rodzić dodatkowe wymierne korzyści procentujące na rynku zawodowym.

¹ Proces tranzycji jest rozumiany jako szereg etapów jakie pokonuje jednostka w celu przystosowania się do nowej roli społecznej – przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

Główna teza mojego artykułu brzmi następująco: duże znaczenie dla odczuwanych w procesie tranzykcji emocji ma kapitał ludzki, rozumiany jako posiadanie rynkowych kompetencji zawodowych: przy czym zakładam, że posiadanie kwalifikacji pożądanых na rynku pracy oraz cenionej wiedzy zawodowej sprzyja pozytywnym emocjom, które pomagają jednostce wkraczającej na rynek pracy. Brak tak rozumianego kapitału podsyca negatywne emocje, które utrudniają tranzykcję.

Empiryczną bazą, do której się odwołuję są badania własne pt. *Przejście ze szkoły na rynek pracy. Studenci łódzkich uczelni o swoich kwalifikacjach, przyszłości zawodowej i łódzkim rynku pracy*, które przeprowadziłam na przełomie marca i kwietnia 2013 roku wśród młodych ludzi będących jeszcze studentami, niemającymi szerokiego doświadczenia na rynku pracy. W trakcie wywiadu swobodnego oceniali oni swoją zawodową sytuację. Mówili jak postrzegają swoje perspektywy w Łodzi – mieście, które młodym ludziom nie stwarza szerokich i łatwych możliwości rozwoju zawodowego. Przeprowadziłam dwadzieścia jeden wywiadów swobodnych ze studentami łódzkich uczelni o zróżnicowanym profilu studiów.

Wypowiedzi badanych nacechowane były obawą o własne losy zawodowe. Charakteryzowały je słabo sprecyzowane plany zawodowe, które wskazywały na trudności w ocenie przyszłości zawodowej. Skłoniło mnie to do podjęcia analizy treści wywiadów, skoncentrowanej na emocjach towarzyszących przejściu z systemu edukacji na rynek pracy.

EMOCJE I TRANZYKCJA

Emocje w socjologii nie były zjawiskiem, którym zajmowano się szeroko. Jednym z pierwszych socjologów, który systematycznie interesował się problematyką emocji i badaniem zachowań ludzkich w różnych sytuacyjnych kontekstach był E. Goffman. W swoich pracach pt. *Rytuał interakcyjny. Spotkania, zachowania w miejscach publicznych* oraz *Człowiek w teatrze życia codziennego* szeroko opisywał konteksty związane z zachowaniem, *savoir-vivre* m oraz emocjami i społecznymi sytuacjami, które w przestrzeni publicznej występują nieustannie.

Warto na samym początku zdefiniować, czym są owe emocje, które niejednokrotnie odciskają na jednostce piętno² lub też sprawiają, że dana osoba odczuwa dyskomfort w momencie pojawienia się określonej emocji.

J.H. Turner w *Socjologii emocji*, reprezentuje pogląd, że emocji nie da się jednoznacznie opisać za pomocą jednego słowa czy sformułowania, bowiem emocji jest tak wiele, że wzajemnie się one przenikają i nie są czymś trwałym, czymś, co

² Piętno jest kategorią Goffmanowską i oznacza stygmatyzację jednostki ze względu na posiadane przez nią defekty np. fizyczne. W kontekście rynku pracy piętno może wiązać się z posiadaniem niskich kwalifikacji zawodowych, które mogą powodować trudności w adaptacji jednostki do nowych pełnionych ról zawodowych.

można jednoznacznie opisać (Turner 2009: 25). Emocje można opisać, jako coś, co jest „społecznie tworzone czy też konstruowane w tym sensie, że to, co ludzie czują, jest uwarunkowane ich socjalizacją w kulturze i uczestnictwem w strukturach społecznych. Kulturowe ideologie, wierzenia i normy rzutujące na struktury społeczne definiują to, jakich emocji należy doświadczać i jak wyrażać te kulturowo zdefiniowane emocje” (Turner 2009: 16). Autor wymienia wiele emocji oraz różnych odmian tej samej emocji, które odczuwa jednostka³.

Wyróżnia takie emocje jak:

- zadowolenie – szczęście,
- awersja – strach,
- asercja – złość,
- rozczarowanie – smutek.

Biorąc pod uwagę fakt, że emocje pojawiają się u człowieka zarówno w momentach napięcia, jak i jego braku, postanowiono wyróżnić podstawowe emocje, jakie rządzą jednostką i podzielić je na emocje pozytywne i negatywne. Wśród emocji pozytywnych można wyróżnić takie emocje jak zadowolenie, euforię, radość, a wśród negatywnych strach, zwątpienie, załamanie.

Zajmując się emocjami jednostki w kontekście rynku pracy należy podkreślić, że tranzycja należy do sytuacji, która częstokroć potęguje, a rzadko, zwłaszcza w trudnych warunkach ekonomicznych, niweluje występowanie emocji. Jest zjawiskiem, któremu warto poświęcać uwagę, ponieważ jest ważnym procesem, przez który każda jednostka musi przejść. Rożnowski podkreśla, że zjawisko tranzycji często wiąże się z różnego rodzaju obawami: „przejście z systemu edukacji do świata pracy jest sytuacją bardzo silnie nasyconą obawami i niepewnością, co do przyszłych losów. Co więcej, trudność tej sytuacji stale rośnie za sprawą zmian zachodzących na rynku pracy” (Rożnowski 2009).

Tranzycja i jej kolejne fazy zostały przedstawione na rys. 1.

Każda faza, podobnie jak w cyklu życia opisanym przez E. Eriksona (2006), musi kolejno po sobie następować. Jeżeli jest inaczej, może to oznaczać, iż dana jednostka nie jest jeszcze odpowiednio przygotowana do tranzycji lub sam proces tranzycji nie przebiega prawidłowo. Na rys. 1 zaprezentowano cykliczny proces tranzycji jako zjawiska ciągłego i nieskończonego. Dla potrzeb artykułu tranzycja została opisana jako zjawisko linearne skończone pod względem adaptacyjnym do nowej roli zawodowej.

Pierwszym etapem tranzycji jest faza przygotowania. Na tym etapie jednostka kształtuje oczekiwania, co do odgrywanej w przyszłości roli, oraz budzi swoje pragnienia związane z wykonywaniem nowych zadań. Czy to jest rola zawodowa, czy inna, każda wymaga pewnego obrazu pełnionej w przyszłości funkcji i przygotowania odpowiednich zasobów do jej wykonywania.

³ Przykładem wyrażania emocji może być zadowolenie przejawiane poprzez optymizm.

Rysunek 1. Model cyklu życia Nicholsona i Westa
Źródło: opracowanie własne na podstawie Rożnowski 2009

Kolejnym etapem, jaki wyłania się w procesie tranzycji, jest moment starcia związany ze zdefiniowaniem nowej sytuacji i radzeniem sobie z podstawowymi wymogami nowej roli społecznej.

Następna jest faza dostosowania, polegająca na zmianie osobistej danej jednostki, innowacji roli, do jakiej musi się przystosować, i rozwijaniu relacji związanych z nową rolą. Po niej następuje etap stabilizacji, kiedy jednostka przeszła już najważniejsze stadia tranzycji. Jest fazą ostatnią, związaną przede wszystkim z pełną akceptacją i aktywnym działaniem jednostki w nowej roli. Na tym etapie jednostka jest w pełni gotowa do wykonywania powierzonych jej zadań i akceptuje działania związane z przejściem do nowych, nieznanych dotychczas sytuacji. Na etapie stabilizacji jednostka osiąga pełną efektywność w działaniu i dopiero w tej fazie jest w stanie w pełni wypełniać zobowiązania wynikające z nowych zestawów ról, jakie pojawiają się w kontekście nowego zadania.

Definiując tranzycję warto dodać, że jest ona określana jako „wszystkie zdarzenia w życiu jednostki, które zmieniają główne cele życiowe lub sposoby ich osiągnięcia” (Różnowski 2009: 33).

Tranzycja, jako zjawisko, oznacza przejście z jednego systemu do drugiego. Dla potrzeb tematycznych artykułu uwaga zostanie nakierowana przede wszystkim na tranzycję młodych ludzi ze szkoły na rynek pracy, z uwzględnieniem emocji, jakie towarzyszą jednostce tuż przed wejściem na rynek zawodowy.

EMOCJE W KONTEKŚCIE PRZEJŚCIA DO NOWEJ ROLI SPOŁECZNEJ PO UKOŃCZENIU STUDIÓW

Każde przechodzenie jednostki z jednej roli społecznej do drugiej wiąże się z różnego rodzaju dysonansem i napięciem, które pojawia się przy zdefiniowaniu i uznaniu danej roli. Goffman w *Spotkaniach* opisuje proces przystosowania się jednostki do nowej roli wskazując, że każda nowa rola społeczna, w tym zawodowa, wymaga oceny rzeczywistości i własnych kompetencji oraz przystosowania do jej pełnienia w takim stopniu, aby móc nową rolę wykonywać.⁴

Rola społeczna wiąże się z zestawem tzw. podról, które mają za zadanie uzupełniać i wspierać rolę podstawową. Istotne jest, że rola, w jaką jednostka wchodzi, niezależnie od tego, jaka jest, „pociąga za sobą pewne implikacje natury społeczno-psychologicznej” oraz, że „jednostka dowiaduje się, że musi podjąć się wykonywania całej siatki działań przypisanych do odpowiedniej roli” (Goffman 2010).

Ważne jest również, że jednostki w procesie socjalizacji nie uczą się „pojedynczych sposobów zachowania, lecz raczej od razu zakładają na siebie całą uprząż” (Goffman 2010: 68–69). Przedstawiona przez Goffmana perspektywa ukazuje, że wchodząca w nową rolę społeczną jednostka zawsze jest zobowiązana przyjąć różnego rodzaju zadania (inne), które się z tą rolą wiążą, i na nią składają. Istotne jest również, że każda rola społeczna (w rozumieniu Goffmana), w którą jednostka wchodzi, związana jest z „wytwarzaniem” przez tę jednostkę odpowiedniego wizerunku „przypisanym tej roli cechom osobowym, które musi przyjąć za swoje” (Goffman 2010: 69).

Podobnie sytuacja wygląda w kontekście tranzycji i przejścia na rynek pracy. Jednostka kończąca szkołę wyższą jest zmuszona przejść ze szkoły na rynek pracy i, jak opisuje Goffman, musi uznać nową rolę za swoją, z wszelkiego rodzaju atrybutami i przywilejami, które się z nią wiążą.

Wchodzenie w nową rolę może się wiązać z silnym ładunkiem emocjonalnym, zależnym w dużej mierze od wiedzy młodych osób wkraczających na zawodowy rynek pracy oraz od kapitału, jaki posiadają – nie tyle kapitału społecznego, ile ludzkiego, rozumianego jako posiadanie specjalistycznych cenionych na rynku kwalifikacji, co przekłada się na emocje. „Posiadana przez młodzież wiedza o rynku pracy oraz ocena własnych możliwości (obraz siebie) stanowią główne przesłanki do tworzenia oczekiwań i wyobrażeń o swojej sytuacji na tym rynku. Porównanie wymagań i możliwości budzi w ludziach emocje” (Różnowski 2009: 103).

⁴ Pojęcie roli społecznej i przystosowania się do niej opisuje również B. Szacka (2003).

Rysunek 2. Proces przebiegu tranzycji

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rożnowski 2009

Niejednokrotnie są to emocje nowe dla młodego człowieka i jednocześnie trudne do przezwyciężenia w dobie bezrobocia i chwiejnej sytuacji na rynku pracy. Często sytuacja ekonomiczna i wymagania rynku zawodowego nie napawają młodego człowieka optymizmem. Moment przejścia adolescenta ze szkoły na rynek pracy wiąże się z emocjami, takimi jak niepewność, czy poradzi sobie w nowej sytuacji. Niepewność jednostki na rynku pracy może się również wzmacniać, gdy odczuwa, że „zmiennność współczesnego społeczeństwa zakłócająca stabilność życia, skracająca perspektywę i osłabiająca zdolność do antycypowania

przyszłych trendów rozwojowych, powoduje ekspansję ryzyka, znajdującego wyraz w indywidualizacji i osamotnieniu, masowym bezrobociu, wykształceniu bez zatrudnienia” (Rokicka 2013: 4). Moment przejścia do nowej roli po ukończeniu studiów może przebiegać w bardzo różnych kierunkach (zob. rys. 2).

Kroki młodego człowieka mogą być po studiach skierowane od razu na rynek zawodowy, lecz również mogą być wydłużaniem cyklu edukacji, co może przełożyć się w przyszłości na wyższy kapitał, a w ślad za tym na wyższe zarobki „wyższy kapitał nabyty w wyniku dłuższej i lepszej edukacji, umożliwia jednostce szybsze i efektywniejsze wykonywanie zadań o wyższej wartości dodanej”. (Rokicka 2012: 38).

Poziom posiadanego kapitału ludzkiego ważny jest w kontekście tranzycji i przechodzenia ze szkoły na rynek zawodowy. Im wyższy kapitał ludzki i wyższe kwalifikacje posiada jednostka, tym korzystniej jest oceniana i pozycjonowana w strukturze społecznej. (Domański 2007). Im kapitał wyższy, tym jednostka doświadcza mniejszego napięcia i mniejszy dyskomfort przystosowania, tym łatwiej jest jej sprostać wymaganiom stawianym przez współczesny rynek pracy i przystosować się elastycznie do różnych warunków i wymagań zawodowych.

RAMY METODOLOGICZNE

W badaniach przeprowadzonych na przełomie marca i kwietnia 2013 roku moimi respondentami byli studenci czwartego i piątego roku studiów Uniwersytetu Łódzkiego, Politechniki Łódzkiej, Akademii Sztuk Pięknych i Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.

Respondentów podzieliłam według kategorii rynkowości lub nierynkowości studiowanego kierunku. O rynkowości kierunku świadczyły požądane przez pracodawców kwalifikacje. Natomiast nierynkowy kierunek oznaczał kwalifikacje (często także wysokie), ale nisko cenione na rynku pracy i niosące ryzyko okresowego bezrobocia lub konieczność przekwalifikowania się po ukończeniu studiów.

Prowadząc badania wzięłam również pod uwagę poziom posiadanego kapitału ludzkiego respondentów. Wysoki poziom kapitału ludzkiego przejawiał się posiadaniem, obok studiów wyższych, dodatkowych atutów, takich jak np.: ukończone kursy i szkolenia, znajomość języków obcych, odbyte praktyki, inne umiejętności oraz doświadczenia zawodowe. Natomiast niższy poziom kapitału ludzkiego oznaczał brak tego typu kwalifikacji. Z powyższego wynika, że w badaniach nie utożsamiałam wysokiego i niskiego kapitału ludzkiego z rynkowym lub nierynkowym kierunkiem studiów.

Podjmując problematykę emocji w kontekście rynku pracy posłużyłam się metodą analizy dyskursu w oparciu o przeprowadzone wcześniej badania własne wśród studentów łódzkich uczelni. Analizę dyskursu można opisać, jako metodę

skupioną na „użyciu języka w określonych kontekstach” (Rapley 2010: 22). Stosując analizę dyskursu warto zwrócić uwagę, że „do obowiązków badacza należy rekonstrukcja sposobów, za pomocą których sami uczestnicy problematycznie, tematycznie wskazują lub komentują zjawiska, które chcemy zbadać” (Czyżewski 1997: 29), czyli, jak wynika z przytoczonego cytatu, decyzja dotycząca selekcji i uporządkowania materiału tak, aby analizowany wycinek wypowiedzi respondentów dał odpowiednie wyobrażenie w kontekście do badanej rzeczywistości.

Dyskurs może być zdefiniowany jako „określenie jednostki językowej większej aniżeli pojedyncze zdanie, a przy tym jakoś uporządkowanej oraz takiej, której zrozumienie wymaga uwzględnienia, kto, gdzie i kiedy mówi” (Szacki 2006: 905). Założyłam, że zostaną wyszczególnione te fragmenty wypowiedzi, które będą powiązane z kontekstem wchodzenia jednostki na rynek zawodowy, zanim jednostka uzyska dyplom ukończenia studiów i nie posiada jeszcze pełnej wiedzy o rynku zawodowym.

Emocje podzieliłam na pozytywne, którym towarzyszy zadowolenie, radość, euforia i szczęście oraz negatywne, które przejawiają się poprzez strach, załamanie i rozczarowanie bieżącą sytuacją (zob. tab. 1).

Tabela 1. Podstawowe emocje pozytywne i negatywne

Emocje pozytywne	Emocje negatywne
zadowolenie	strach
radość	załamanie
euforia	rozczerowanie
szczęście	frustracja

Źródło: opracowanie własne na bazie badań pt. *Przejście ze szkoły na rynek pracy. Studenci łódzkich uczelni o swoich kwalifikacjach, przyszłości zawodowej i łódzkim rynku pracy*, 2013 (dotyczy tab. 1–5).

Prowadząc analizę materiału założyłam, że odczuwane przez jednostki emocje są związane z posiadanym przez osoby badane kapitałem ludzkim.

Respondentów podzieliłam na dwie kategorie: tych, posiadających niski oraz wysoki kapitał ludzki. Do pierwszej grupy zaliczyłam osoby, które charakteryzował: brak doświadczenia zawodowego, brak sprecyzowanych planów na przyszłość, brak dodatkowych kwalifikacji poprzez odbycie dodatkowych szkoleń, kursów, staży, brak biegłej znajomości języków obcych oraz specjalistycznych programów komputerowych. Do drugiej grupy charakteryzującej się wysokim kapitałem ludzkim przypisałam osoby posiadające specjalistyczne umiejętności cenione przez pracodawców na rynku zawodowym, takie jak: wysokie kwalifikacje wspomagane ukończonymi szkoleniami, specjalistyczne kursy, staże, wyjazdy

zagraniczne, doświadczenie zawodowe związane z kierunkiem studiów i wzbogacające oryginalne kwalifikacje, znajomość języków obcych, umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych oraz wysoko rozwinięte kompetencje twarde i miękkie.

Założyłam, iż respondenci posiadający niższy kapitał ludzki odczuwają silniejsze negatywne emocje związane z wejściem na rynek zawodowy. Przejawiają emocje negatywne, takie jak strach, niepokój, stres, frustracja, złość, bezradność, załamanie.

Przez emocje negatywne rozumiem wyrażanie emocji w taki sposób, kiedy wiąże się to z pewnego rodzaju dyskomfortem odczuwanym przez jednostkę. Emocje negatywne, jakie wyróżniłam w analizowanym przez siebie materiale empirycznym, poszeregowałam na emocje takie jak: lęk, brak wiary we własne siły, frustracja, złość, rozczarowanie bieżącą sytuacją w kontekście tego, co jednostka sobie wcześniej wyobrażała.

Poprzez pozytywne emocje rozumiem przede wszystkim optymizm przejawiający się pozytywnym stosunkiem do rynku zawodowego, brak obaw o zatrudnienie przejawiający się posiadaniem wysokiego kapitału, wiara we własne siły przejawiająca się konkretnym pozbawionym lęku mówieniu o swoich zawodowych planach, co w przeprowadzonych wywiadach miało miejsce.

OPINIE STUDENTÓW ŁÓDZKICH UCZELNI O EMOCJACH TOWARZYSZĄCYCH PRZEJŚCIU Z SYSTEMU EDUKACJI NA RYNEK PRACY

Dla zobrazowania przeżywanych przez respondentów emocji związanych z rynkiem pracy, emocje pogrupowałam na pozytywne i negatywne.

Wypowiedzi respondentów obrazujące negatywne emocje wyzwalane przez tranzycję na rynek zawodowy przedstawiłam w tab. 2. Podczas analizy wypowiedzi respondentów zauważyłam, iż osoby posiadające bardzo niski kapitał ludzki, przejawiający się niskimi kompetencjami twardymi wymaganymi na rynku zawodowym odczuwają więcej negatywnych emocji, które powodują u nich lęk, niepewność, trudność w sprecyzowaniu swoich mocnych i słabych stron oraz obawę o swoją przyszłość zawodową. Osoby reprezentujące kierunki nierynkowe częściej wskazywały na różnego rodzaju trudności, obawy oraz niepewność w ocenie swojej sytuacji.

Zauważyłam, że niektóre osoby studiujące kierunek rynkowy np. administrację, także przejawiały negatywne emocje w kontekście rynku pracy, lecz było to związane z posiadanym przez te osoby niskim kapitałem ludzkim w postaci niewystarczających kwalifikacji i kompetencji. Były to osoby, które nie miały praktycznych umiejętności.

Tabela 2. Emocje negatywne w kontekście przejścia na rynek pracy w opinii respondentów

Emocje negatywne	Wypowiedź respondenta
Lęk i brak wiary we własne siły	„nie każdemu się udaje – to też zależy od determinacji, szczęścia” „ja w ogóle bardzo mało wierzę w siebie” „za bardzo nie wiedziałam, co zrobić ze swoim życiem dalej” „trzeba być bardzo zdeterminowanym i nie poddawać się, to nie jest łatwe” (studentka administracji I V rok)
Rozczarowanie	„Wcześniej żyłem marzeniami – myślałem, że moje plany się ziszczą i byłem pełen wiary” „W tej chwili mam wrażenie, że jestem w takich realiach, że znajduję się w tzw. bessie, czyli to jest kryzys i walka o przetrwanie.” „ciężko się żyje – realia są trudne” „Na chwilę obecną marnie to widzę” (student historii sztuki IV rok).
Obawa o swoje przyszłe losy zawodowe	„mam takie wyobrażenie, że nie jest łatwo taką swoją działalność prowadzić”. „jak się kończy studia, wychodzi się na ten rynek pracy to nie ma się większego doświadczenia” „Dla młodych ludzi oceniałabym, że to jest dość ograniczone – przynajmniej takich świeżo upieczonych absolwentów”. (studentka administracji II V rok)
Frustracja	„jak się dowiedziałam, że tak dużo studentów się dostało na logopedię to znowu pojawia się problem prawda? Znowuż te miejsca pracy będą pozajmowane i trzeba będzie szukać, będzie taki przymus”. „Wyzyskiwanie, podpisywane umowy na bardzo krótki czas, wszędzie wymagają praktyki, a gdzie możemy zdobyć te praktyki skoro każdy wymaga już osób z doświadczeniem”. (studentka kulturoznawstwa V rok)
Złość	„No bo tej pracy nie ma, no nie szukujemy się.” „moim zdaniem to jest już trochę takie żenujące i przykre, że po pięciu latach studiów, to dotyka nie ukrywam ludzi, którzy nie pracowali” (student socjologii V rok)

Zaobserwowałam, że wyrażanie negatywnych emocji w momencie przejścia na rynek zawodowy szczególnie dotyczyło osób z niską samooceną i brakiem wiary we własne siły. Negatywny stosunek do tranzycji ze szkoły na rynek pracy dotyczył także osób niemających konkretnego życiowego celu. Osoby te nie zastanawiały się, co zamierzają zrobić ze swoim życiem po ukończeniu studiów, zaś prace, które ci respondenci podejmowali nie były związane z wykształceniem nabytym podczas studiów - były to prace dorywcze w formie prekariatu.

Negatywne emocje wyrażały również osoby z wysokim kapitałem rozumianym, jako posiadanie specjalistycznej wiedzy i kompetencji cenionych na rynku zawodowym. Osoby te wyrażały emocje w kontekście trudności wejścia na rynek

zawodowy, jednakże wiedziały jak swoim życiem dalej pokierować, korzystając z wcześniejszych doświadczeń. Respondenci ci wykazywali głębszą świadomość procesów zachodzących na rynku pracy oraz rozumieli trudności związane z przejściem ze szkoły na rynek zawodowy. Za przykład może posłużyć wypowiedź jednego z respondentów studiującego socjologię, który stwierdził, że osoby, które nigdy wcześniej nie miały kontaktu z rynkiem zawodowym będą miały trudności z bezproblemowym przejściem z roli studenta do roli pracownika „studenci nie zdobywają doświadczenia podczas studiów – oni nie mają żadnego pojęcia co to jest w ogóle praca”.

Emocje negatywne, jakie towarzyszyły respondentom, to przede wszystkim lęk i brak wiary we własne siły, rozczarowanie, obawa o swoje przyszłe losy zawodowe, frustracja związana z negatywnymi zjawiskami na rynku pracy oraz złość.

W analizowanym materiale wyróżniłam emocje pozytywne, które w dużej mierze dotyczyły osób z wysokim kapitałem ludzkim studiujących kierunki rynkowe, po których łatwiej uzyskać zatrudnienie. Osoby z wysokim kapitałem przejawiały emocje charakterystyczne dla osób pewnych siebie, świadomych swoich słabych jak i mocnych stron. Ze względu na lepsze przygotowanie na studiach i nabycie wysokich kompetencji twardych, takich jak biegła obsługa komputerów oraz znajomość specjalistycznych programów sprawia, że osoby te świadome są lepszego wyposażenia w kompetencje do wejścia na rynek pracy.

Osoby, które były aktywne podczas studiów i realizowały swoje pasje oraz znały biegle przynajmniej jeden język obcy charakteryzowała większa pewność i determinacja w wyrażaniu opinii o rynku pracy oraz w ocenianiu swojej pozycji po ukończeniu studiów wyższych. Osoby te przejawiały większy optymizm, nie okazywały negatywnych emocji jak lęk, niepokój czy frustracja.

Inaczej niż studenci kierunków rynkowych odpowiadali respondenci kierunków nierynkowych. Wypowiedzi respondentów kierunków nierynkowych były nacechowane negatywnymi stwierdzeniami typu: „nie wiem”, „wydaje mi się, że”, „jeszcze tak bardzo nie zagłębiałem/am się w rynek, aby móc to stwierdzić”, „zobaczmy, co przyniesie przyszłość, „ciężko to stwierdzić”.

Osoby z kierunków rynkowych, pozytywnie nastawione, manifestowały zupełnie inne podejście do rynku pracy i przejścia ze szkoły wyższej do sfery zawodowej niż respondenci kierunków humanistycznych (nierynkowych). Respondenci ci przejawiali więcej optymizmu, nadziei na lepszą sytuację, wiarę iż po ukończeniu studiów znajdą pracę w zawodzie. Osoby te świadome były trudności, jakie mogą napotkać przy przejściu na rynek pracy, ale były także świadome, że posiadają odpowiednie kompetencje i mogą się zderzyć z realiami, jakie panują na rynku pracy. Charakterystycznymi dla tych osób, świadczącymi o pozytywnym nastawieniu do tranzycji są wypowiedzi typu: „nie jest tak źle”, „wszystko zależy od determinacji i od człowieka”, „jak się posiada kwalifikacje i kompetencje to jest łatwiej”.

Emocje pozytywne, jakie wykazywali respondenci, to przede wszystkim optymizm, determinacja i wiara we własne siły, zadowolenie, radość. Najbardziej występującą emocją była euforia, która pojawiła się jedynie w jednej wypowiedzi - respondentki reprezentującej psychologię, która być może ze względu na studiowany kierunek szczególnie pozytywnie oceniała rzeczywistość. Przykłady pozytywnych emocji wyrażanych przez respondentów zostały przedstawione w tab. 3.

Tabela 3. Pozytywne emocje w kontekście przejścia na rynek pracy w opinii respondentów

Emocje pozytywne	Wypowiedź respondenta
Optymizm	„myślę, że są perspektywy tylko trzeba chcieć je szukać i właśnie ważne jest to, żeby się udzielać rzeczywiście, na studiach coś robić, żeby tak jakoś też wcześniej łyknać”. „można coś spróbować zdziałać, tylko trzeba chcieć. To jest moje optymistyczne myślenie”. (studentka kulturoznawstwa – promocja sztuki IV rok)
Determinacja i wiara we własne siły	„generalnie mam taką osobowość, że robię wszystko sama [...]”. „nie wykluczam też pracy naukowej”. „moim zdaniem te perspektywy są, zwłaszcza po takim kierunku jak mój”. „Zdecydowanie będę szukała sama [...]”. (studentka ekonometrii V rok)
Zadowolenie	„Chciałbym na pewno założyć rodzinę i generalnie cieszyć się życiem.” „nie ma takiego problemu żeby znaleźć pracę”. (student logistyki IV rok)
Radość	„ja cieszę się, że skończyłam matematykę. Wierzę, że matematyka nauczyla mnie samodyscypliny i wierzę, że tego typu cechy mogą zapracentować na rynku pracy”. „ja nie zmieniałabym dużo, choć pewnie jestem w mniejszości”. (studentka matematyki V rok)
Euforia	„jeju rozpędziłam się i zapomniałam co mówiłam na początku – po prostu perspektyw jest bardzo dużo, tylko trzeba umieć z nich korzystać”. „jak zrobię studia podyplomowe to od razu zacznę działać”. (studentka psychologii V rok)

Kolejnym posunięciem było pogrupowanie wypowiedzi respondentów na temat swoich odczuć i emocji wyrażających się w kontekście przejścia na rynek pracy według studiowanego kierunku w podziale na kierunki rynkowe i nierynkowe. Wypowiedzi respondentów podzieliłam na takie, które obrazują negatywne i pozytywne emocje. W tab. 4 przedstawione zostały przykładowe wypowiedzi respondentów kierunków rynkowych.

Tabela 4. Opinie osób kończących kierunki rynkowe dotyczące własnych emocji towarzyszących przejściu na rynek pracy

Emocje pozytywne	Emocje negatywne
„nie bazowałam wyłącznie na studiach, więc myślę, że mam kwalifikacje, żeby być atrakcyjnym potencjalnym pracownikiem dla pracodawcy, ponieważ nie ograniczałam się wyłącznie do studiów”. (studentka dziennikarstwa V rok)	„Właściwie obawiam się że pozostanę sama sobie po ukończeniu studiów. Uczelnie wypuszczając ludzi, dając tytuł magistra nie mówią, co dalej.” (studentka wzornictwa przemysłowego V rok)
„nie jest źle, Łódź nie jest najgorszym miastem w Polsce do szukania pracy” (studentka ekonometrii V rok)	„Rozważam pójście na studia 3-go stopnia, doktoranckie. Jest u mnie taka możliwość. Jest tam ograniczona liczba miejsc, wiąże się to z prawdę profesjonalnymi badaniami naukowymi. Mam wątpliwości czy dam sobie radę.” (studentka wzornictwa przemysłowego V rok)
„jeżeli chodzi o moją dziedzinę to informatyka, finanse, analiza – moim zdaniem jest całkiem niezłe”. (studentka ekonometrii V rok)	

W tab. 5 przedstawiono wypowiedzi odzwierciedlające pozytywne i negatywne emocje respondentów kierunków nierynkowych.

Tabela 5. Opinie osób kończących kierunki nierynkowe dotyczące własnych emocji towarzyszących przejściu na rynek pracy

Emocje pozytywne	Emocje negatywne
„stwierdziłam, że może tu być ciekawie i nawet jeśli w pewnych miejscach coś zawodzi to jest to przestrzeń, którą można wypełnić w jakiś sposób” (studentka pedagogiki wieku dziecięcego i etnologii V rok)	„jak człowiek tylko studiuje suchą teorię i przyjdzie mu wejść na rynek pracy może się nie odnaleźć.” (student historii sztuki IV rok)
„jak ktoś mocno chce i w swoje kompetencje zainwestował to jest szansa, że wielkiego problemu z pracą nie będzie”. (student socjologii – ekonomii V rok)	„Mimo wyższego wykształcenia człowiek będzie się tak czuł jakby nie był wykształcony w tej dziedzinie i pracodawca go nie będzie chciał przyjąć.” (student historii sztuki IV rok)
„w tej chwili ciężko mi powiedzieć, żeby mnie coś demotyowało – nie powinniśmy się poddawać”. (studentka psychologii V rok)	„nie ma miejsc pracy, nie przyjmuje się już wykształconych osób” (studentka kulturoznawstwa V rok)
	„Najwięcej strachu jest o to, że można nie znaleźć miejsca pracy niż gdy znajdzie się miejsce pracy to bardzo szybko się to szczęście może skończyć, że ktoś nas jednak nie przyjmie na cały rok, tylko podpisze z nami umowę na miesiąc i koniec”. (studentka kulturoznawstwa V rok)
	„Szanse są małe a zagrożeniem jest to, że w ogóle tej pracy nie znajdziemy. Będzie to praca rażąco odbiegająca od naszych kompetencji.” (student socjologii V rok)

PODSUMOWANIE

Przedstawione wyniki badań prowadzą do wniosku, iż manifestowane przez badanych emocje związane z wejściem na rynek pracy są koincydencyjne z posiadanym przez jednostki typem kapitału ludzkiego, obejmującym takie elementy jak: posiadana wiedza, kwalifikacje i specjalistyczne, wyższe wykształcenie. Osoby, u których zaobserwowano negatywne emocje wyrażające się poprzez frustrację, brak pewności siebie oraz bezradność w stosunku do otaczającej ich rzeczywistości częściej należały do osób posiadających niski kapitał ludzki i kończyły nierynkowe kierunki studiów.

Z kolei osoby posiadające pozytywne nastawienie do wejścia na rynek pracy, to jednostki aktywne, działające w kołach naukowych, pracujące, także podejmujące prace na zasadzie prekariatu w branżach niezwiązanych z kierunkiem studiów.

Zatem – opierając się na analizowanym materiale – można wysnuć wniosek, iż osoby z wyższym kapitałem ludzkim przejawiają pozytywniejsze emocje w kontekście przejścia na rynek zawodowy. Osoby te są bardziej zdeterminowane w dążeniu do celu, bardziej przedsiębiorcze i nastawione na realizację wytyczonych celów. Nie oznacza to jednak, że osoby posiadające wyższy kapitał ludzki nie mają świadomości ryzyka i zagrożeń, jakie występują na rynku zawodowym.

W przeprowadzonej analizie wywiadów dodatkowo zarysowała się tendencja wysokiej samooceny u osób z tzw. wysokim kapitałem ludzkim. Z kolei osoby z niższym kapitałem nie przejawiały takiej tendencji. U tych osób dało się zauważyć brak pewności siebie, trudności w ocenie swojej sytuacji na rynku zawodowym, brak sprecyzowanych planów zawodowych, lęk i obawę o przyszłość i co ważne, brak umiejętności strategicznego myślenia i planowania swojej kariery zawodowej i ścieżki edukacyjnej.

W wypowiedziach osób z niższym kapitałem padały stwierdzenia typu: „trudno ocenić co będzie dalej”, „na razie studiuje, więc jeszcze nie myślałem/am na poważnie o rynku zawodowym”, „życie pokaże co będzie dalej”, „nie orientuję się w rynku pracy”. Wypowiedzi respondentów sugerują, iż są to osoby, które ze względu na brak wiedzy i rozeznania w realiach rynku pracy i potrzeb pracodawców, nie wiedzą jak potoczą się ich losy zawodowe po zakończeniu edukacji akademickiej.

Zupełnie inną tendencję przejawiały osoby posiadające wykształcenie politechniczne oraz osoby posiadające kwalifikacje nietechniczne, ale cenione na rynku pracy. Osoby te miały sprecyzowany ogląd rzeczywistości i zaplanowaną przyszłość. W grupie osób badanych znalazło się kilku respondentów, którzy planowali dalszą edukację, jak również rozwój naukowy. Dwóch respondentów podjęło studia doktoranckie ekonomiczne oraz jeden matematyczne.

Podsumowując prowadzone badania, należy stwierdzić, że im jednostka posiada wyższy kapitał ludzki tym lepiej sobie radzi w trudnej rzeczywistości i przeżywa mniej negatywnych emocji. Jeżeli kapitał ludzki jest niski jednostka odczuwa bezsens, złość, frustrację, poczucie niesprawiedliwości. Wymagający rynek pracy,

mnogość informacji i wysokie wymagania pracodawcy, sprawiają, że osoby te, odczuwają trudności w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości. W przeanalizowanym materiale empirycznym dało się zauważyć, że respondenci posiadający niższy kapitał nie umiały jasno określić swoich planów zawodowych, gubiły się w swoim wywodzie, cechowała ich niższa samoocena w stosunku do osób z wyższym kapitałem.

Zanim wejdzie się na rynek zawodowy warto zastanowić się nad swoją przyszłością i nabywaniem jeszcze na studiach wysokich umiejętności rynkowych, które zaprocentują odpowiednim przygotowaniem do pracy. Na podstawie przeprowadzonej analizy materiału widać, że wielu respondentów ujawniało poczucie braku kontroli nad otaczającą ich rzeczywistością, a niewielu z nich rozumiało jak ważne jest gromadzenie wiedzy, która powinna mieć wymiar kumulatywny.

BIBLIOGRAFIA

- Domański H. (2007), *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Giddens A. (2006), *Sociologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Goffman E. (2008), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Wydawnictwo Aletheia, Warszawa.
- Goffman E. (2008), *Zachowanie w miejscach publicznych. O społecznej organizacji zgromadzeń*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Goffman E. (2010), *Spotkania*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
- Czyżewski M., Kowalski S., Piotrowski A. (red.) (1997), *Rytualny chaos. Studium dyskursu publicznego*, Aureus, Kraków.
- Hammersley M., Atkinson P. (2000), *Metody badań terenowych*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Horolets A. (red.) (2008), *Analiza dyskursu w socjologii i dla socjologii*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Rapley T. (2013), *Analiza konwersacji, dyskursu i dokumentów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rogozińska- Pawełczyk A., Majewski D. (red.) (2011), *Absolwent na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rokicka E. (2012), *Kapitał ludzki – sens teoretyczny*, [w:] P. Starosta (red.), *Zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego i społecznego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rokicka E. (2013), *Pracownicy lokalnych instytucji kultury o wykluczonych i wykluczeniu z uczestnictwa w kulturze*, [w:] E. Rokicka, P. Kruczkowska (red.), *Oblicza ekskluzji. Praktyka działania instytucji kultury a przełamywanie barier dostępu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rożnowski B. (2009), *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
- Silverman D. (2009), *Interpretacja danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Szacki J. (2006), *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sztumski J. (2010), *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Śląsk Wydawnictwo Naukowe, Katowice.
- Turner J.H. (2009), *Sociologia emocji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Wodak R., Krzyżanowski M. (2011), *Jakościowa analiza dyskursu w naukach społecznych*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa.

Streszczenie

W artykule omówiono doświadczenie emocji młodych ludzi wchodzących na rynek zawodowy w powiązaniu z posiadanym poziomem kapitału ludzkiego. Istotne miejsce w tekście zajmuje część empiryczna, opisująca emocje ujawniane przez respondentów w wywiadach swobodnych. Tranzycja jednostki ze szkoły na rynek pracy wyzwała emocje, które w powiązaniu z poziomem kapitału ludzkiego jednostki, są ważną zmienną, decydującą, o jakości wejścia jednostki na rynek zawodowy. Źródłem analizy jest zbiór wypowiedzi badanych osób, z wyszczególnieniem fragmentów nacechowanych emocjonalnie w kontekście przejścia ze szkoły wyższej na rynek pracy. Zastosowanie analizy dyskursu pozwoliło wyodrębnić te wypowiedzi respondentów, które były szczególnie nacechowane emocjami, jakie młodzi ludzie przeżywają w związku z wejściem na rynek pracy i uwypukliła emocje jak złość, optymizm, lęk, determinacja.

Słowa kluczowe: emocje, rynek zawodowy, kapitał ludzki, tranzycja, analiza dyskursu.

Lodz university students about emotions accompanying transition from education to the labour market

Summary

Following article discusses the experience of emotions of young people entering the labor market in conjunction with established level of human capital. Important place in the text occupies part of the empirical, describing the emotion revealed by respondents in interviews free. Transitions from school to the labor market triggers emotions, which in conjunction with the level of human capital units are an important variable, decisive, the quality of the input units to the labor market. The source of the analysis is a set of statements detailing the subjects emotionally fragments in the context of the transition from high school to the labor market. The use of discourse analysis allowed to extract these statements respondents who were particularly marked by emotions that young people are experiencing as a result of entering the labor market and highlighted the emotions like angry, optimism, anxiety, determination.

Keywords: emotions, labor market, human capital, transitions, discourse analysis.