

AGNIESZKA CYBAL-MICHALSKA
Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu

SATYSFAKCJA I SUKCES W DOMENIE KARIERY JAKO REZULTAT PODMIOTOWYCH DOŚWIADCZEŃ ZAWODOWYCH

WSTĘP

Procesy globalizacji gospodarki światowej, jej reorganizacja i restrukturyzacja, składają do refleksji nad specyfiką i dominantą globalnej transformacji ekonomicznej¹. Niewątpliwie elementem składowym zjawiska globalizacji ekonomicznej, a w szczególności rozwoju gospodarki wolnorynkowej, są zmiany w środowisku pracy, strukturze pracy, percepcji pracy, a także w sferze cech, znaczeń i wartości przypisywanych pracy. Trudno przecenić wymowę tych zmian dla jakości konstruowania, przebiegu kariery i modyfikowania jej zindywidualizowanych ścieżek. Wychodząc z założenia, na które zwracają uwagę B. Arthur, K. Inkson, J.K. Pringle, iż zakumulowane wartości tworzące kompetencje kariery oraz wartości użyteczne w ustanawianiu i rozwoju kariery tworzą kapitał kariery, należy zaakcentować wyraźnie podmiotowe wycieniowanie omawianej kategorii pojęciowej. Oznacza to, iż kapitał kariery (który może narastać, ale i tracić na wartości, jak również być wymieniony na „świeży” kapitał) jest „pojęciem odzwierciedlającym w umyśle jednostki diagnozę i prognozę zakumulowanych zasobów osobowych”², nabytych w toku doświadczeń edukacyjnych, zawodowych,

¹ Problematyka jakości globalnej ekumeny kulturowej jest przez autorkę omawiana w znacznie szerszym kontekście w pracy zatytułowanej *Tożsamość młodzieży w perspektywie globalnego świata. Studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2006, s. 30–41. Problematyka sukcesu w karierze podejmowana w tym artykule stanowi wycinek wielokontekstowego ujęcia przez autorkę zagadnienia kariery w świecie permanentnej zmiany, w świecie, w którym „kariera robi karierę”, podjętego w monografii: A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2013.

² M.B. Arthur, K. Inkson, J.K. Pringle, podają za: A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Wydawnictwo Print-B, Poznań 2007, s. 80.

społecznych, kulturowych. W rezultacie zakumulowany kapitał kariery przyczynia się do zabezpieczenia „przyszłych zwrotów poniesionych inwestycji, [...] może dawać wypłaty w postaci bezpieczeństwa, satysfakcji, statusu społeczno-ekonomicznego, długotrwałego zatrudnienia albo autonomii”³. W gospodarce opartej na wiedzy, co w konsekwencji urzeczywistnia zorientowanie współczesnego społeczeństwa na wiedzę, kluczowym elementem staje się rozwój karier jego członków i inwestowanie w „portfolio” kariery (będące inwestycją i odnawialnością kapitału kariery). To swoiste, jak zauważa K. Obuchowski, przesunięcie „orientacji jednostki z zewnętrznych uwarunkowań bytu na uwarunkowania wewnętrzne”⁴ skłania do rozpatrywania kariery w powiązaniu z jednostką jako indywidualnym bytem, którego własnością jest indywidualna kariera i poczucie sukcesu w jej konstruowaniu⁵. Podmiot rozwija karierę na bazie percepcji i nastawienia do niej, co oznacza, jak podkreślają Patton i McMahon (2006), że kariera jest „wzorem wpływów, które współlistnieją w życiu jednostki”⁶. Pogląd ten reprezentuje indywidualistyczną tendencję jednostkową (ambicję, poczucie sprawstwa, zmotywowanie do działania), co znajduje swoje uprawnienie w teoriach ekonomicznych promujących inwestowanie w potencjał kadr w ramach organizacji⁷. Pogląd ten jest osnową myślenia o karierze jako „własności” jednostki z uwzględnieniem indywidualnych wyborów kariery, indywidualnych strategii planowania kariery czy indywidualnych etapów rozwoju kariery.

SUKCES W KARIERZE ORAZ POCZUCIE ZAWODOWEJ SATYSFAKCJI

W rozważaniach na temat kariery nie można pominąć kwestii subiektywnego sensu nadawanego karierze przez podmiot w kontekście możliwości jej satysfakcjonującego przeżywania. Jak konstatuje E. Ginsburg, „proces kształtowania kariery jest otwarty, a jego celem jest znalezienie pracy dającej możliwie najwięcej satysfakcji”⁸. Proces rozwoju kariery ma zdecydowany wpływ na jakość odczuwanego zadowolenia z pracy i praktykowanego zaangażowania w karierę. Co więcej, wyniki badań B. Adekoli pokazują, że rozwój kariery ma silniejsze powiązania z odczuwanym przez podmiot zadowoleniem z pracy, aniżeli z jego zaangażowaniem w karierę⁹.

³ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier...*, s. 83.

⁴ K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Dom Wydawniczy „Rebis”, Poznań 2000, s. 62.

⁵ A. Bańka, *Motywacja osiągnięć*, Wydawnictwo Print-B, Poznań–Warszawa 2005, s. 8–9.

⁶ W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Sense Publishers, Rotterdam 2006, s. 2.

⁷ J.E. Rosenbaum, *Organization career systems and employee misperceptions*, w: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (red.), *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, Cambridge 2004, s. 330.

⁸ M. Szymański, *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM*, Promotor, Warszawa 2010, s. 82.

⁹ B. Adekola, *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, „Australian Journal of Business and Management Research” 2011, nr 2, s. 108.

Problematyka sukcesu w karierze stanowi istotną domenę zainteresowań teoretyków kariery. Odwołując się do tego, co denotują i konotują pojęcia „kariera subiektywna” i „kariera obiektywna”, dostrzega się istnienie kognitywnych powiązań z definicjami sukcesu w karierze. Konstrukcja sukcesu w karierze to swoista kompozycja elementów o charakterze subiektywnym albo obiektywnym, jak również zaakcentowanie istnienia dwoistości (subiektywnego i obiektywnego wymiaru) sukcesu w karierze. Usiłując rozwikłać dylemat, co oznacza konstrukcja „odnieść sukces”, odwoływano się do podmiotowego (jako poczucie sukcesu) albo przedmiotowego (jako komponent systemu wiedzy podmiotu o sobie) rozumienia.

Sukces w karierze, jako wynik doświadczeń podmiotu w karierze, może być zdefiniowany jako „realizacja upragnionych zadań zawodowych w każdym momencie zawodowych doświadczeń człowieka” [...], to »osiągnięcie upragnionego celu« oraz »pomyślna realizacja próby osiągnięcia czegoś«¹⁰. Alternatywne znaczenia sukcesu w karierze, akcentujące to, co przez podmiot „pożądane” bądź będące oceną „pomyślności” na skutek społecznych porównań, uwypuklają jego subiektywne i obiektywne postrzeganie.

W problematyzowaniu sukcesu w karierze uwypukla się potrzebę odstąpienia od selektywnego ujmowania sposobów myślenia o sukcesie. Głębię konstrukcji sukcesu w karierze ukaże spojrzenie z dwóch perspektyw. W refleksji nad sukcesem dominuje relatywistyczne jego ujęcie, wedle którego akcentuje się, iż: obiektywny sukces kariery wpływa na subiektywny wymiar sukcesu w karierze (Poole, Langan-Fox i Omodei), subiektywne i obiektywne strony sukcesu kariery są wzajemnie od siebie zależne (Seifert, Kramer i Liden), czy też – przyjmując wartościującą perspektywę – akcentuje się nadrzędność subiektywnego sukcesu w karierze nad sukcesem obiektywnym (Aryee, Chay i Tan)¹¹.

Koncepcja sukcesu w karierze niewątpliwie kształtuje się w opozycji do jednostronnego ujmowania zagadnienia. Interpretacja sukcesu w karierze, odwołująca się nie tylko do sukcesu w sensie obiektywnym w nawiązaniu do takich wskaźników, jak: liczba awansów, wzrost pensji itp., czy sukcesu w kontekście zawodowym (wskaźnikiem może być skala satysfakcji z kariery zawodowej, pozycja jednostki w organizacji), może również akcentować sukces w innych domenach życia podmiotu. Ponadto, sukces w karierze może być oceniany przez pryzmat grupy rówieśniczej, w ramach lub poza organizacją, w której jednostka podjęła pracę. Szczególnie istotna jest kwestia idiosynkratyczności sukcesu dla podmiotu, biorąc pod uwagę jego preferencje i równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (Clark; Thompson, Beauvais i Lyness)¹².

Problematyka sukcesu w karierze, akcentująca jakość zmian w świecie pracy determinujących przekształcenia w strukturze zatrudnienia, wyraża problem przemijania. We współczesnym pejzażu „karier bez granic” tradycyjne nośniki sukcesu w karierze wyznaczane przez porządek hierarchiczny coraz bardziej przybierają charakter horyzon-

¹⁰ M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, nr 26, s. 179.

¹¹ M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World...*, s. 177–178.

¹² Ibidem.

talny, a na pewno ulegają znacznemu zniekształceniu. „Nowy porządek” konstruowania karier staje się coraz bardziej siłą indywidualizującą. „Polimityczność”¹³, pozwalająca na uczestniczenie w wielu kreacjach historii konstruowania kariery, daje szansę jednostce na życie wieloma historiami, odwołanie się do wielości niezależnych celów, aniżeli odwołanie się do scentralizowanych celów organizacji.

Przedstawione uwagi na temat poczucia sukcesu w karierze uwypuklają jej podmiotowe, subiektywne wycieniowanie. W tym sensie o sukcesie, a właściwie o poczuciu sukcesu, można „orzekać głównie na podstawie relacji jednostki o jej stanie subiektywnym”¹⁴. „Subiektywny sukces kariery” w ujęciu van Maanen’a jest „definiowany jako indywidualne spojrzenie jednostki i ocena swojej kariery z perspektywy aspektów, które są dla niej ważne”¹⁵. W trajektorii kariery poczucie satysfakcji, zadowolenia i samo-realizacji w pracy zawodowej oraz poczucie odniesienia sukcesu na niwie zawodowej wzajemnie się wzmacniają i determinują¹⁶. Sukces może wywoływać szereg doświadczeń, składających się na zawodowy potencjał codzienności. Prototypowo wywodzi się z uświadamianego i odczuwanego ogólnego powodzenia w domenie kariery. Subiektywne wycieniowanie sukcesu, gdzie każdy własną drogą zmierza do sukcesu w karierze, w konsekwencji sprawia, co podkreśla A. Bańka, że trudno mówić o rozwoju identycznych karier. Z uwagi na możliwość odmiennego ustosunkowania się i odczuwania przez jednostki podobnych zdarzeń można, będąc w tym samym czasie i miejscu, wykonując tę samą sekwencję prac, doświadczać, odczuwać i orzekać o sukcesie albo niespełnieniu¹⁷. Subiektywne rozumienie kariery odwołuje się do pojęć wyrażających różne podmiotowe aspiracje kariery. Subiektywne kariery ludzi w podobnych społecznych czy też zawodowych środowiskach mogą na siebie nachodzić, ale jak podkreśla Bailyn (Bailyn 1989), „»byłoby błędem [...] zakładać, że wszyscy członkowie konkretnej kategorii społecznej« będą dzielić te same subiektywne orientacje kariery”¹⁸. Wydaje się, iż nieprzypadkowo Savickas w zaproponowanej teorii konstrukcji kariery, wyraźnie akcentuje fakt, że jednostki różnią od siebie cechy charakteru, do których zalicza autor: cechy osobowości, koncepcje siebie i zdolności. To właśnie stopień możliwości wykazania się przez podmiot posiadanymi cechami determinuje jakość definiowanego sukcesu w karierze¹⁹.

Co więcej, definiowanie sukcesu zmienia się, biorąc pod uwagę dynamikę czasową, a ponadto własna definicja sukcesu w karierze niekoniecznie musi pozostawać zbieżna z „obiektywnym” jej dookreśleniem. W tym miejscu warto przywołać, iż „sukces obiek-

¹³ O. Marquard, *Rozstanie z filozofią pierwszych zasad*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1994.

¹⁴ M. Sokolik, podają za: M. Majczyna, *Podmiotowość a tożsamość*, w: A. Gałdowa (red.), *Tożsamość człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000, s. 44.

¹⁵ M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World...*, s.179.

¹⁶ R. Davis, G. England, L. Lofquist, podają za: M. Szymański, *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM*, Warszawa 2010, s. 89.

¹⁷ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań-Warszawa 2005, s. 25.

¹⁸ M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World...*, s. 179.

¹⁹ W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory...*, s. 63.

tywnej kariery” jest zdefiniowany jako zewnętrzna perspektywa, która nakreśla mniej lub bardziej namacalne wskaźniki (np.: zawód, rola zawodowa, dochód, rola społeczna i pozycja społeczna) sytuacji kariery podmiotu. Obiektywny sukces kariery odzwierciedla organizowanie rozumienia sukcesu wokół różnic statusu²⁰. Badania R.J. Pollegrina i C.J. Coatesa wskazują, iż rozszczepienie to jest nierzadko widoczne i omawiają procesualny wymiar definiowania sukcesu. We wczesnych etapach rozwoju kariery jest on definiowany w kategoriach prestiżu, władzy, dochodów. W miarę upływu czasu w definicjach sukcesu podkreśla się wagę możliwości zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu, do których zalicza się samorealizację czy satysfakcję zawodową²¹. Sukces zawodowy może być ujmowany jako funkcja możliwości i potencjału tkwiących w podmiocie oraz kryteriów, jakie powinien spełnić kandydat na wybrane stanowisko. W tym sensie, jak zaznaczają R. Davis, G. England i L. Lofquist (1964), fundamentalne znaczenie dla odniesienia sukcesu ma umiejętność adaptacji i alokacji posiadanych kompetencji i umiejętności do środowiska pracy²².

Trudno wskazać na proste i bezpośrednie współzależności między zmiennymi osobowościowymi, środowiskowymi a poczuciem satysfakcji czy sukcesu w karierze. Co więcej, trudno jest wskazać na istnienie wysokiego wskaźnika korelacji pomiędzy zadowoleniem, satysfakcją z kariery a sukcesem w karierze. W tym kontekście warto wskazać na oryginalność klasycznych badań na temat wzajemnej relacji pomiędzy zadowoleniem z kariery a sukcesem w karierze autorstwa Gellman’a (1953); Heron’a (1954); Brayfield’a i Crockett’a (1955); Crites’a (1961); Astin’a, (1968); Lofquist’a i Dawis’a (1968)²³. Jest to raczej łańcuch powiązań przyczynowych. Do ciekawych wniosków w swoich badaniach doszedł N. Frijda. Stymulatorem pozytywnych emocji identyfikowanych jako antidotum na adaptację do szczęścia i sposób jego przedłużenia może być wdzięczność (*gratitude*). W koncepcji wdzięczności konceptualizowanej jako emocja, postawa czy też cnota moralna i posiadającej wspólne mechanizmy ze szczęściem i dobrostanem, podkreśla się ogólną dyspozycję podmiotu do pozytywnego przeżywania zdarzeń codzienności, zdolność do postrzegania szans, doceniania istniejących i nowych możliwości oraz inwestowania energii psychicznej w rozwijanie światopoglądu, że życie jest codziennie składanym jednostce darem. Przyjmuje się, że prototypowo wdzięczność wywodzi się z pozytywnego postrzegania osiągniętych przez jednostkę rezultatów w wyniku własnej aktywności i aktywności innych ludzi jako zewnętrznego ich źródła i jako wynik relacji do innych osób²⁴. U podłoża rozważań na temat satysfakcji z kariery konstrukt wdzięczności pojmowanej jako ogólna dyspozycja kreowana w codziennym działaniu

²⁰ J. van Maanen, podają za: M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World...*, s. 179.

²¹ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, „Przełom Socjologiczny” 1992, XLI, s. 124–125.

²² M. Szymański, *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM...*, s. 87.

²³ Patrz: S. Cytrynbaum, J.O. Crites, *Generating New directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*, w: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (red.), *Handbook of career theory...*, s. 67–69.

²⁴ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji...*, s. 18.

podmiotu, wywołująca pozytywne jej przeżywanie, z całą pewnością zasługuje na jego empiryczne podejmowanie.

Interesującym poznawczo zagadnieniem w omawianym kontekście dynamiki relacji pomiędzy satysfakcją a sukcesem w karierze jest proces przystosowania do kariery. Osiąganie satysfakcji z kariery można zobrazować jako postępującą według cyklicznej krzywej. Biorąc za punkt odniesienia przyjętą przez D. Supera dynamikę kariery obrazującą trzy stadia: ustanowienie, utrzymanie, wycofanie, należy stwierdzić, że satysfakcja z kariery osiąga poziom wysoki w momencie wejścia w zawód, by następnie w środkowej fazie etapu ustanowienia zyskać najniższy wskaźnik (szczególnie jeśli początkowe oczekiwania szybkiego postępu opóźniają się bądź zostają udaremnione) i ponownie narastać (co prawda już nie do tak wysokiego poziomu jak na początku cyklu kariery) do asymptoty, co przypada około czterdziestego roku życia. W przypadku sukcesu w karierze, na początku doświadczany jest kryzys, po czym następuje aż do okresu średniej dorosłości linearny wzrost, kolejno zachodzi etap wycofania. Jak podkreślają w swoich badaniach między innymi Bengé i Copwell (1957) czy też Crites (1969), trendy rozwojowe procesów satysfakcji z kariery i sukcesu w karierze różnią się od siebie na różnych etapach kariery życiowej dorosłego człowieka, z możliwą zbieżnością w środku kariery, co przypada około 40 roku życia. Z tego względu przekrojowe dane na temat satysfakcji z kariery i sukcesu wskazują na brak wyraźnej relacji. Dopiero skrzyżowanie linii satysfakcji i sukcesu w wieku średnim między 35 a 40 rokiem życia ukazuje, iż trendy rozwojowe dla zadowolenia z kariery i sukcesu w karierze mają najwyższy stopień korelacji. Z tego wniosek, iż można spodziewać się negatywnej korelacji pomiędzy zmiennymi na początku etapu ustanowienia, kiedy satysfakcja z kariery jest na wysokim poziomie, a sukces kariery na niskim, pośrednich korelacji pomiędzy zmiennymi na etapie ustanowienia i w środkowym etapie utrzymania. Niewątpliwie oryginalność tej perspektywy polega na uwzględnieniu trendów rozwojowych w problematyce zadowolenia z kariery i sukcesu w karierze, dynamiki relacji między nimi przy odwołaniu się do etapów życia dorosłego człowieka jako czynnika, który może mieć wpływ na te dwa rzekomo uzupełniające się komponenty przystosowania kariery²⁵.

Konstrukt sukcesu w domenie kariery to swoista kompozycja elementów o charakterze subiektywnym i obiektywnym. Jednakże pojęcie *poczucie sukcesu w karierze* uwypukla jego podmiotowe, subiektywne wycieniowanie. Na potencjał podmiotowej kariery składa się poczucie satysfakcji oraz sukcesu z rozwoju kariery, a dokładnie uświadamianie, odczuwanie oraz orzekanie jednostki o: „szczęśliwym finale”, „pomyślnym wyniku”, „odczuwanej zachęcie do podjęcia kolejnego wyzwania”, „osiągnięciu zamierzeń”²⁶. W trajektorii kariery sukces stanowi potencjał codzienności podmiotu, a jego trendy rozwojowe różnią się od siebie na różnych etapach kariery człowieka. Interesującym poznawczo zagadnieniem w omawianym kontekście dynamiki sukcesu w karierze jest ocena swoich

²⁵ S. Cytrynbaum, J.O. Crites, *Generating New directions in career theory...*, s. 68–69.

²⁶ Patrz: E. Kot, *Miejsce aspiracji w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowej młodzieży gimnazjalnej*, w: D. Kukla (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, Difin SA, Warszawa 2011, s. 129.

szans na odniesienie sukcesu w karierze z perspektywy młodzieży akademickiej będącej w momencie tranzycji z edukacji na poziomie akademickim na rynek pracy²⁷.

SUKCES I SATYSFAKCJA W KARIERZE Z PERSPEKTYWY MŁODZIEŻY AKADEMICKIEJ

Badana młodzież, ustosunkowując się do zagadnienia sukcesu w karierze, a będąc na etapie „przedkariery” (zawodowej), ujawnia duży optymizm. Wpisuje się tym samym w prognozy poczynione przez E. Giermanowską, wskazujące na urzeczywistnianie przez młodzież strategii „robienia kariery”, co wiąże się dla niej z wartością wykształcenia, prestiżem i dobrobytem materialnym²⁸. Ma to oczywiście ogromne znaczenie dla uchwycenia semantycznego sensu nadawanego domenie kariery przez młodzież. Wyobrażenia młodzieży o karierze sytuują jej poglądy i opinie w orientacji strukturalno-funkcjonalnej jako układ zewnętrzny, zjawisko obiektywne, odzwierciedlające publicznie widoczne stanowisko, status, władzę, prestiż i pieniądze. Oznacza to, iż młodzież charakteryzuje karierę w kategoriach ruchliwości społeczno-zawodowej, utożsamianej przez nią z pionową ruchliwością jednostek ludzkich.

Szansę na odniesienie sukcesu w karierze w przekonaniu badanej grupy młodzieży są zdecydowanie duże (75,5%) („duże” – 35,9%, „bardzo duże” – 39,6%). I chociaż przecież trudno mówić o rozwoju identycznych karier, to największe przekonanie o odniesieniu sukcesu w karierze posiada młodzież mieszkająca w dużym mieście powyżej 100 tys. mieszkańców (ANOVA; $p=0,017$), respondenci, których matki posiadają wykształcenie licencjackie lub wyższe (ANOVA; $p=0,005$), oraz osoby deklarujące bardzo dobre warunki materialne w rodzinie (ANOVA; $p<=0,0001$).

Uwarunkowaniem dla ocen względem definiowania szans na odniesienie sukcesu jest jakość rzeczywistości edukacyjnej badanych. Respondenci, którzy w szkole średniej

²⁷ Badania zostały przeprowadzone w grudniu 2012 roku. Łącznie badaniami objęto 352 studentów. Podmiotem badań była młodzież akademicka ostatnich lat studiów, będąca w okresie przejścia z edukacji na rynek pracy. Badani reprezentowali trzy uczelnie wyższe: Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu oraz Politechnikę Poznańską. Tym samym badana młodzież akademicka reprezentowała różnorodność kierunków kształcenia. Były to kierunki: pedagogika, pedagogika specjalna (w przypadku nauk społecznych), historia (dla nauk humanistycznych), prawo (dla nauk prawnych), medycyna (dla nauk medycznych), automatyka i robotyka, informatyka, elektrotechnika (dla nauk technicznych). W celu poznania poddanego eksploracjom badawczym zagadnienia sukcesu w karierze, postrzeganego z perspektywy młodzieży akademickiej będącej w okresie podwójnej tranzycji: z młodzińczości do dorosłości oraz z edukacji akademickiej na rynek pracy, została zastosowana metoda sondażu diagnostycznego, technika ankiety. W badaniach ilościowych, dla rozpoznania i uchwycenia związków pomiędzy zmiennymi, zostały wybrane i zastosowane określone procedury statystyczne. Zastosowana procedura jednoczynnikowej analizy wariancji (ANOVA) służyła oszacowaniu statystycznej istotności różnic średnich w wielu grupach porównawczych.

²⁸ E. Giermanowska, *Między karierą a bezrobociem*, w: B. Fatyga, A. Tyszkiewicz (red.), *Normalność i normalka. Próba zastosowania pojęcia normalności do badań młodzieży*, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2001, s. 229.

zaliczali się do uczniów celujących albo przeciętnych (ANOVA; $p=0,002$), oraz studenci, którzy reprezentują dziedzinę nauk medycznych, technicznych czy prawnych (ANOVA; $p<=0,0001$), oceniają swoje możliwości i szanse na odniesienie sukcesu w karierze jako zdecydowanie większe aniżeli w pozostałych grupach badanych. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż antycypacja sukcesu w karierze, a ponadto własna definicja sukcesu w karierze w przypadku badanej grupy młodzieży, niekoniecznie musi pozostawać zbieżna z „obiektywnym” jej dookreśleniem, tak charakterystycznym dla funkcjonalno-strukturalnej perspektywy utożsamiającej karierę z prestiżem, władzą, dobrobytem materialnym. Tym bardziej, że jak ujmują to J. Pollegrin i C.J. Coates, sukces we wczesnych etapach rozwoju kariery nie jest najczęściej definiowany w kategoriach prestiżu, władzy, dochodów²⁹. E. Łojko w badaniach z 2008 roku nad perspektywami zawodowymi studentów prawa Uniwersytetu Warszawskiego akcentuje, iż podstawą do osiągnięcia przez nich sukcesu w przyszłej karierze zawodowej są: zdobycie uznania i szacunku w swoim środowisku zawodowym, profesjonalizm, pozycja osoby rozpoznawanej w środowisku prawników oraz inwestycja w kapitał społeczny, artykułowana jako chęć „wyrobienia sobie znajomości zawodowych”. Co ciekawe, przypomniane przez autorkę badania nad absolwentami studiów prawniczych, którzy od 25 lat wykonują zawód sędziego, dostarczają interesującego materiału porównawczego i pozwalają na antycypację zmian w wizji sukcesu zawodowego. Dla prawników od ćwierć wieku wykonujących zawód sędziego, wykonywana praca ma głównie lokować ich w strukturze społecznej. Pragnienie sukcesu to w istocie pożądanie: wysokich zarobków, prestiżu w środowisku zawodowym, osobistej satysfakcji, awansu zawodowego oraz profesjonalizmu. Zauważyć wypada, że biorąc pod uwagę dynamikę czasową, źródłem konstruowania tożsamości zawodowej prawników jest „sukces obiektywny” w karierze³⁰.

O potencjalnej możliwości odniesienia sukcesu w karierze są najbardziej przekonani respondenci, którzy od początku studiów nie zmienili swoich planów zawodowych (ANOVA; $p=0,001$). Linearność w postrzeganiu perspektywy kariery sprzyja antycypowaniu odniesienia sukcesu w karierze. Optymistycznemu postrzeganiu przyszłości w karierze towarzyszy indywidualistyczna orientacja normatywna (S ; $\rho=0,154$; $p=0,007$). Młodzież z dominującą indywidualistyczną tendencją normatywną formułuje zadania stojące przed nią w karierze w kategoriach samoaktualizacji, rozwoju własnego potencjału, podmiotowej aktywności i odpowiedzialności za sprawstwo, co niewątpliwie pozwala na antycypację sukcesu w karierze jako „własności” jednostki. Wiara w pomyślność zdarzeń w karierze zależy od podmiotowej aktywności. Rezultaty badań pozwalają na uznanie ważności ocen względem domeny jakości zadowolenia z życia dla perspektyw odniesienia sukcesu w karierze. W grupie badanej młodzieży okazało się, że im częstsze odczuwanie radości życia przez studentów (ANOVA; $p<=0,0001$), im bardziej korzystna ocena ich dotychczasowego życia (ANOVA; $p<=0,0001$), tym wyż-

²⁹ Patrz: E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”...*, s. 124–125.

³⁰ E. Łojko, *Sposoby pojmowania przez studentów sukcesu zawodowego prawników*, w: E. Łojko (red.), *Studenci prawa o studiach i perspektywach zawodowych*, Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji, Warszawa 2011, s. 183–185.

szy poziom optymizmu dla budowanej przez nich wizji możliwości odniesienia sukcesu w karierze. Nie bez znaczenia dla uwypuklenia szans na odniesienie sukcesu w karierze są odczuwanie i orzekanie o byciu kochanym (ANOVA; $p=0,012$). Na doniosłość udziału wewnętrznego przeświadczenia podmiotu o dodatnim bilansie życia w poczuciu sukcesu w karierze zawodowej zwróciła uwagę M. Piorunek. Z badań autorki wynika, że istnieje związek pomiędzy satysfakcjonującym przeżywaniem własnej osoby a autonomicznością w podejmowaniu decyzji, produktywnością w Eriksonowskim sensie, podmiotowym sprawstwem, wewnątrzsterownością. W przypadku badanej młodzieży akademickiej, zarówno odmienne sposoby definiowania kariery, jak i aspekty jej ujmowania, nie różnicują „nastawień planistycznych” respondentów na odniesienie sukcesu w karierze. Nie ulega jednak wątpliwości, że fundamentalne znaczenie dla odniesienia sukcesu w karierze będzie miała zdolność alokacji posiadanych kompetencji i umiejętności do środowiska pracy.

Na szczególną uwagę zasługują czynniki, które sprzyjają osiągnięciu sukcesu w karierze. Podjęty wątek można zobrazować, odwołując się do skonceptualizowanych przez E.S. Scheina „kotwic” kariery. Teoretyczne podstawy omawianego ujęcia, odwołujące się do ośmiu grup priorytetów jednostkowych nazywanych „kotwicami” kariery, posłużyły jako inspiracja do uchwycenia kompetencji, motywów i wartości, które mogą służyć satysfakcjonującemu konstruowaniu karier badanej młodzieży akademickiej³¹. Uchwycenie swoistych „przewodników w karierze”, bowiem taki semantyczny sens można nadać prezentowanym wynikom dociekań empirycznych, pozwala zarysować (a nie uchwycić, bowiem określenie „kotwic” kariery, których atrybutem jest stałość i ciągłość, wymaga ujęcia w kontekście procesualnym) możliwe obszary, w których badana młodzież studencka, konstruując własną karierę, może zwiększyć swoje szanse na odniesienie sukcesu.

Odnosząc się do badań empirycznych nad młodzieżą akademicką, do czynników sprzyjających osiągnięciu sukcesu w karierze, będących swoistymi „przewodnikami” kariery, należą: styl życia, potrzeba bezpieczeństwa i stabilizacji oraz profesjonalizm. Styl życia, w którym kariera jest ujmowana jako jedna z wielu domen życiowej aktywności podmiotu nastawionego na poczucie dobrostanu psychicznego, oraz poczucie równowagi i harmonii zajmują w systemie wartości badanej młodzieży akademickiej centralne miejsce. W układzie hierarchicznym na kolejnym miejscu pod względem wyborów młodzieży można wyróżnić jej zorientowanie na autonomię i niezależność oraz poświęcanie się dla innych. Na czwartym poziomie wśród „drogowskazów” sukcesu

³¹ Określenie „kotwice” kariery, które w pracy nazywam „przewodnikami” kariery badanej młodzieży akademickiej, zostało dokonane na podstawie kwestionariusza zatytułowanego „Moja Kariera” wypracowanego przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A. z siedzibą w Warszawie w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Kwestionariusz składa się z 40 stwierdzeń. W książce zostały one przywołane w oryginalnym brzmieniu, por. A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa...* Ustosunkowanie się badanych do stwierdzeń następuje poprzez przypisanie im następującej rangi: 1 – jeśli twierdzenie zupełnie nie pasuje, 2–3 – jeśli twierdzenie pasuje w niektórych sytuacjach, 4–5 – jeśli twierdzenie w dużej mierze pasuje, 6 – jeśli twierdzenie pasuje całkowicie. Kwestionariusz jest właściwie skalą pomiarową, a suma punktów w wybranych podskalach świadczy o dominującym przewodniku kariery respondenta.

w karierze wyróżnić należy kreatywność i przedsiębiorczość oraz wyzwanie. Analizy wyników badań wskazują, iż zogniskowanie młodzieży akademickiej na przywództwie (utożsamianym ze zwiększaniem zakresu władzy) jako „przewodniku” dla osiągnięcia sukcesu w karierze jest najmniej preferowaną wartością. Dla młodzieży akademickiej, patrzącej w przyszłość i będącej niebawem nowicjuszem na rynku pracy, aspekt posiadania władzy i poszerzania strefy wpływów wydaje się być zbyt odległy. Najbliższe plany życiowe zwrócone są ku poszukaniu pracy odpowiadającej wykształceniu i odpowiadającej badanym najbardziej jako środowisko rozwoju kariery. W rezultacie można uznać, iż deklaracje badanej młodzieży akademickiej, skoncentrowane na obiektywnych i subiektywnych wskaźnikach sukcesu zawodowego, odwołują się do realizacji pożądaných celów związanych z pracą. Zarówno obiektywne, jak i subiektywne rezultaty są ważnymi wskaźnikami sukcesu zawodowego z perspektywy badanej grupy młodzieży.

UWAGI KOŃCOWE

Powyższe narracje oraz odwołania do empirii pozwalają wnioskować, iż jednym z podstawowych problemów dyskusji nad sukcesem w karierze jest kwestia subiektywno-obiektywnej dwoistości kariery. Warto zaznaczyć, że choć wątek ten nie jest oddalony od inspiracji teorią strukturacji, która jest przedmiotem Giddensonowskich rozstrzygnięć, to szczególnie akcentuje inherentną „dwustronność” koncepcji kariery. Dwoistość i współzależność subiektywnej i obiektywnej perspektywy ujmowania sukcesu w karierze niejako wzywa do połączenia zarówno obiektywnej, jak i subiektywnej strony sukcesu w karierze oraz uściślenia natury relacji pomiędzy wyróżnionymi stronami sukcesu w karierze³². Za van Maanenem można powtórzyć, iż „»istnieją niewielkie przesłanki, aby zakładać, że (subiektywne i obiektywne kariery) zbiegają się w jakimkolwiek wymiarze»” i że wątek ten (stopień korespondencji pomiędzy nimi) jest często podejmowany w badaniach nad karierą³³. Subiektywno-obiektywna dwoistość kariery stanowi również przedmiot rozważań na temat możliwego kompromisu pomiędzy pracą a rodziną, pracą a czasem wolnym. To w istocie poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o możliwy kompromis pomiędzy obiektywnymi oczekiwaniami kariery i subiektywnymi preferencjami podmiotu w karierze. Wskazuje się tym samym nie tylko na potrzebę uchwycenia w badaniach obu stron sukcesu, ale przede wszystkim – na brak ignorancji wobec roli czasu przy relatywistycznym ujęciu współzależności pomiędzy subiektywnymi i obiektywnymi karierami³⁴. Relacja pomiędzy karierą w obiektywnym sensie i karierą w subiektywnym sensie przywołuje pytania na temat innych zmiennych, do których niewątpliwie należy sukces w karierze (jego zmienność i zróżnicowanie) oraz relacyjność pomiędzy obiektywnym i subiektywnym jego charakterem.

³² M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World...*, s. 181.

³³ Ibidem, s. 179–180.

³⁴ Ibidem, s. 181.

BIBLIOGRAFIA

- Adekola B., *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, "Australian Journal of Business and Management Research" 2011, No. 2.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P., *Career success in a boundaryless career World*, "Journal of Organizational Behavior" 2005, nr 26.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Wydawnictwo Print-B, Poznań 2007.
- Bańka A., *Motywacja osiągnięć*, Wydawnictwo Print-B, Poznań–Warszawa 2005.
- Bańka A., *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań–Warszawa 2005.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2013.
- Cybal-Michalska A., *Tożsamość młodzieży w perspektywie globalnego świata. Studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2006.
- Cytrynbaum S., Crites J.O., *Generating New directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*, w: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (red.), *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, Cambridge 2004.
- Giermanowska E., *Między karierą a bezrobociem*, w: B. Fatyga, A. Tyszkiewicz (red.), *Normalność i normalka. Próba zastosowania pojęcia normalności do badań młodzieży*, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2001.
- Kot E., *Miejsce aspiracji w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowej młodzieży gimnazjalnej*, w: D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, Difin SA, Warszawa 2011.
- Łojko E., *Sposoby pojmowania przez studentów sukcesu zawodowego prawników*, w: E. Łojko (red.), *Studenci prawa o studiach i perspektywach zawodowych*, Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji, Warszawa 2011.
- Majczyna M., *Podmiotowość a tożsamość*, w: A. Gałdowa (red.), *Tożsamość człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
- Marquard O., *Rozstanie z filozofią pierwszych zasad*, tł. K. Krzemieniowa, Oficyna Naukowa, Warszawa 1994.
- Obuchowski K., *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Dom Wydawniczy „Rebis”, Poznań 2000.
- Patton W., McMahon M., *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Sense Publishers, Rotterdam 2006.
- Rokicka E., *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, w: „Przegląd Socjologiczny” 1992, XLI.
- Rosenbaum J.E., *Organization career systems and employee misperceptions*, w: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (red.), *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, Cambridge 2004.
- Szymański M., *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM*, Promotor, Warszawa 2010.

Agnieszka Cybal-Michalska: Satysfakcja i sukces w domenie kariery jako rezultat podmiotowych doświadczeń zawodowych

Streszczenie: W gospodarce opartej na wiedzy, co w konsekwencji urzeczywistnia zo-rientowanie współczesnego społeczeństwa na wiedzę, kluczowym elementem staje się rozwój karier jego członków i inwestowanie w „portfolio” kariery. W artykule odnajdujemy odwołanie do konstruktów kariery jako „własności” jednostki z uwzględnieniem indywidualnych wyborów kariery, indywidualnych strategii jej rozwoju, planowania i monitorowania. W rozważaniach na temat kariery nie można pominąć kwestii subiektywnego sensu nadawanego karierze przez podmiot w kontekście możliwości jej satysfakcjonującego przeżywania oraz odniesienia sukcesu. Interesującym poznawczo zagadnieniem podjętym przez autorkę są wyniki badań własnych nad oceną swoich szans na odniesienie sukcesu w karierze z perspektywy młodzieży akademickiej będącej w momencie tranzytacji z edukacji na poziomie akademickim na rynek pracy.

Słowa kluczowe: kariera, sukces w karierze, satysfakcja w karierze, młodzież akademicka, „kotwice” kariery, kapitał kariery

Title: Career Satisfaction and Success as a Result of Subjective Occupational Experiences

Summary: In knowledge based economy, which actually reflects the knowledge oriented modern society, career development of its members becomes the key factor, same as investing in career “portfolio”. In the article a career construct is invoked as an individual’s property considering individual career choices, individual career development planning and monitoring strategies. When addressing career related matter, one cannot overlook the issue of subjective meaning given to a career in the context of satisfactory outcome and success achievement experienced by the subject. Cognitively interesting issue addressed by the author are the results of research into evaluation of one’s own chances to succeed from the perspective of university students who are in the transition period from academic education to entering a job market.

Key words: career, career success, career satisfaction, university students, career “anchors”, career capital