

AGNIESZKA CYBAL-MICHALSKA

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

MŁODZIEŻ W RELACJI DO KARIERY JAKO „WŁASNOŚCI” ZAWODU ALBO „ROLI ZAWODOWEJ” - PERSPEKTYWA FUNKCJONALNO-STRUKTURALNA

ABSTRACT. Cybal-Michalska Agnieszka, *Młodzież w relacji do kariery jako „własności” zawodu albo „roli zawodowej” - perspektywa funkcjonalno-strukturalna* [Youth Vs. Career as the “Property” of a Profession or a “Professional Role” - a Functional and Structural Perspective]. *Studia Edukacyjne* nr 38, 2016, Poznań 2016, pp. 61-70. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-3013-7. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2016.38.4

In her article the Author refers to the tradition that places the studies in the subject of career in the structural and functional orientation that treats career as an external system, an objective phenomenon. “Objective careers” reflect more or less publically visible positions and statuses. According to the highlighted perspective, a “career” is a sequence of a subject’s professional roles which may mean promotion, stability or degradation. In this sense, one has to recognize that all subjects present on the job market pursue a career, which means that they take part in the career domain. The originality of this perspective makes us perceive a career in terms of social mobility, which most often means individuals’ vertical mobility. In this article, the Author discusses careers that embody a wide spectrum of contexts invoking the reflection on how the academic youth perceives the career domain and to what degree and extent these young people are oriented towards careers in the objective sense, realized through prestige, power, money, and promotion.

Key words: career, objective sense of career, functional and structural perspective, social mobility, youth

Samoświadomość badacza nakazuje poszukiwać zbioru narzędzi niezbędnych dla określenia badanego zakresu zjawisk, w tym również kariery, w ramach obranej tradycji teoretycznej. Teoria to instrumentarium intelektualnego zorientowania programu badawczego. Praktyka poznawcza i oczekiwania wobec walorów eksplanacyjnych twierdzeń (ich trafności) przez teorię formułowanych (przy refleksji nad jej zdolnością eksplanacyjną

w ogóle) odwołują się do możliwości teoretycznego uogólnienia i klasyfikowania świata społecznego, czy też przekładania tez teoretycznych na grunt poznania empirycznego w celu ich weryfikacji, jak również wyjaśniania zjawisk poprzez identyfikację mechanizmów przyczynowych i procesów ujawnianych poprzez jakość swoich efektów¹. I chociaż teoria socjologiczna

jako praktyka i jako instrument poznania rzeczywistości społecznej podlega zewnętrznej krytyce co do stopnia, w jakim spełnia ona uniwersalne kryteria naukowe, i jednocześnie jest przedmiotem autooceny, które wskazują na pozytywne lub potencjalnie rozwojowe aspekty jej autonomicznego statusu poznawczego²,

to jednak jej walor poznawczy, w temacie kariery, stanowi formę przedstawienia struktury rzeczywistości społecznej wykraczającej poza możliwości bezpośredniego zaobserwowania czy zmierzenia.

Tradycja sytuująca studia nad karierami w orientacji strukturalno-funkcjonalnej ujmuje karierę jako układ zewnętrzny, zjawisko obiektywne. „Kariery obiektywne”, odzwierciedlające mniej lub bardziej publicznie widoczne stanowiska i statusy służą, jak podkreśla Barley, „jako punkty zwrotne w ocenie poruszania się jednostki w społeczeństwie³”. W ramach tej perspektywy, „kariera” to sekwencja pełnionych przez podmiot ról zawodowych, co może oznaczać awans, stabilność czy też degradację. W tym sensie, założeniem przyjmowanym *implicite* jest stwierdzenie, iż każdy podmiot znajdujący się na rynku pracy „robi karierę” w sensie uczestnictwa w domenie kariery⁴. Oryginalność tej perspektywy nakazuje charakteryzować

¹ J. Scott, G. Marshall, *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford-New York 2009, s. 761.

² B. Misztal, *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna*, Kraków 2000, s. 173, 181-183. W tym sensie istotne wydaje się określenie granic pola poznawczego, pozwalających na dookreślenie, czy teoria ujmuje „<całość>, <większość>, oraz <najważniejszą część> (...) zakresu zmienności determinant, czy komponentów *eksplanandum*” (tamże, s. 181), a więc przedmiotu poznania (rozumianego jako to „coś”, co należy wyjaśnić), który ma zostać wyjaśniony. Zdolność eksplanacyjną teorii określa się przez rozpoznanie wielkości zakresu rzeczywistości, do którego teoria ma zastosowanie, przeto jest ona „pochodną praktyk interogacyjnych wprzęgniętych w proces poznawczy i zależy od tego (...), czy uwzględniają czynniki porównawcze, historyczne i teoretyczne” (tamże, s. 183). Autor podkreśla, iż teoria może być satysfakcjonująca zarówno wtedy, gdy obejmuje „większość” determinant *eksplanandum*, jak również wówczas, gdy koncentruje się na „mniejszej jego części”, przy założeniu jednak, iż dysponuje „takim istotnym rozpoznanem pola zmienności, które pozwala na stwierdzenie, że komponenty, które są przedmiotem praktyki poznawczej, są faktycznie bardziej doniosłe heurystycznie” (tamże, s. 182), aniżeli te pominięte – mniej istotne dla wyjaśnienia obranego fragmentu rzeczywistości społecznej.

³ Podaję za: M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P. Wilderom, *Career success in a boundaryless career World*, *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26, s. 179.

⁴ Problematyka domeny kariery zawodowej ujmowana z perspektywy funkcjonalno-strukturalnej podjęta w tym artykule stanowi wycinek wielokontekstowego ujęcia przez au-

kariere w kategoriach ruchliwości społecznej⁵ (ruchliwości zawodowej), najczęściej oznaczającej pionową ruchliwość jednostek ludzkich. Atrybuty kolejnych ról zawodowych stanowią punkt odniesienia dla charakterystyki kariery podmiotu⁶. Mówiąc o przesuwaniu się jednostek ludzkich, Z. Bauman przywołuje, jak to nazywa, milcząco przyjęte założenia:

a) że w społeczeństwie istnieją wyraźnie oddzielone od siebie i różniące się wzajemnie pozycje – w przeciwnym wypadku nie istniałaby skala do mierzenia drogi, przebytej przez jednostki; b) że te pozycje ułożone są w hierarchii pionowej, to znaczy tak, że jedna znajduje się wyżej od drugiej – inaczej ruch jednostek byłby bezładny i bezkierunkowy i zniknęłyby kryteria rozróżniania „kariery” i „degradacji” – oba te pojęcia po prostu straciłyby sens; c) że mimo wyraźnych różnic między pozycjami granice są porowate i przechodzenie od jednej do drugiej pozycji jest możliwe – w innym wypadku „kariera” byłaby pojęciem pustym, nie mającym odpowiedników w rzeczywistości⁷.

Powyższy wątek ujmowany z perspektywy historycznej nie jest wszakże tak oczywisty. Biorąc pod uwagę fakt historycznie przeobrażającej się rzeczywistości społecznej, jak podkreśla Z. Bauman, dopiero wraz z pojawieniem się kapitalizmu (obaleniem feudalnych stosunków) kariera stała się problemem społecznym. W metaforycznym sensie i ukazując jedynie główne tendencje, syntetycznie ujmując to w słowa, które warto przywołać:

kapitalizm, z jednej strony, zachował rozpiętość pozycji poszczególnych warstw, zapewniając silne bodźce dla indywidualnych karier, z drugiej strony – skruszył lodowce tradycji i zasypał szczeliny skalne, dzielące od siebie różne poziomy społecznych masywów górskich. Industrializacja stworzyła liczne, wysoko ustawione w hierarchii pozycje społeczne, mogące być celem kariery, a zniesienie formalno-prawnych ograniczeń otworzyło do nich dostęp „dołom społecznym”⁸.

torkę zagadnienia kariery w świecie, w którym „kariera robi karierę” (zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i badawczym), zawartego w monografii *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.

⁵ Z. Bauman, *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa 1960, s. 9-10.

⁶ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, Przegląd Socjologiczny, 1992, XLI, s. 115. Ruchliwość zawodowa o charakterze wertykalnym odnosi się do przesunięć w hierarchii statusu lub prestiżu i obejmuje sytuacje w których: a) jednostka zmieniając zawód zmienia jednocześnie pozycję społeczną – przesunięcie może być „w górę” lub „w dół”, b) jednostka nie zmieniając zawodu w trakcie jego praktykowania zmienia pozycję społeczną – awans lub degradacja, c) jednostka nie zmieniając zawodu ani pozycji w jego ramach osiąga wyższy status względem osób zajmujących tę samą pozycję, a przyczyną tego stanu jest np.: zasada starszeństwa – staż pracy na danym stanowisku. Ruchliwość zawodowa o charakterze wertykalnym obejmuje sytuacje, gdy: a) jednostka zmieniając zawód nie zmienia pozycji społecznej, b) jednostka nie zmieniając zawodu zmienia miejsce wykonywanej pracy, ale zachowuje ten sam status. Tamże, s. 121.

⁷ Z. Bauman, *Kariera*, s. 9-10.

⁸ Tamże, s. 11-12.

Na walor mobilności pionowej wyraźnie zatem wskazują ujęcia socjologiczne, u podstaw których leży przyjmowanie za punkt odniesienia istnienia obiektywnych faktów społecznych, do których zalicza się zmiana pozycji społecznej (pozycji zawodowej) z niższej na wyższą. Kariera zawodowa jest rozumiana „jako biografia zawodowa, wspinanie się przez szereg pozycji w hierarchii pionowej, z których każda znajduje się wyżej od poprzednich w odczuciu społecznym, opartym na miarach prestiżu społecznego, bogactwa, sławy”⁹. W refleksji nad tytułowym pytaniem *Jak zrobić karierę* C.N. Parkinson poszukuje odpowiedzi na pytanie o „powodzenie” człowieka, które traktuje jako termin zbliżony pojęciu „kariera”. Autor wskazując na fakt, że jeśli oczyma wyobraźni zobaczymy

człowieka, któremu się powiodło, wyobrazimy sobie (...) kogoś na wysokim stanowisku, z zabezpieczoną przyszłością, posiadającego nieskazitelną reputację i dobrą prasę, a wszystko to zdobył on [dop. A. C-M] lub utrwalił własnym wysiłkiem¹⁰,

uświadamia czytelnikowi strukturalno-funkcjonalną perspektywę rozumienia kariery. Z jakiego powodu uznamy, że człowiek ten „robi karierę”? – pyta C.N. Parkinson. Odpowiedź nie jest zaskoczeniem: „ze wszystkich tych trzech powodów łącznie”¹¹. Z. Bauman precyzując problem obiektywnych mierników przestrzeni społecznej, wyraźnie wskazuje, obok zasobu społecznego prestiżu i bogactwa, na zakres władzy. Im wyższa jest każda z cech w wyróżnionej triadzie kryteriów, tym wyższa pozycja w przestrzeni społecznej¹².

Omawiana tradycja ujmuje „karierę” jako strukturalną własność zawodu, firmy czy organizacji. „Funkcjonalistyczne” spojrzenie na środowisko kariery „zakłada, że ustanowione wzory struktury organizacji są efektywne, a celem zaplanowania zasobów ludzkich jest utrzymanie struktury, w której pracują odpowiednio wykwalifikowani ludzie”¹³. Obraz, jaki się wyłania, ukazuje organizację jako byt dominujący, o wiele bardziej „podmiotowy” aniżeli sam podmiot, który w najlepszym razie jest postrzegany jako „diagnostyk” lub „planista”, reagujący na strukturę organizacji, aniżeli ją kształtujący¹⁴.

⁹ W. Duda, D. Kukla, *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*, Częstochowa 2010, s. 40.

¹⁰ C.N. Parkinson, *Jak zrobić karierę*, Warszawa 1972, s. 7.

¹¹ Tamże.

¹² Z. Bauman, *Kariera*, s. 11.

¹³ M.B. Arthur, podaje za: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Generating New directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*, [w:] *Handbook of career theory*, Eds. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004, s. 19.

¹⁴ N.E. Bell, B.M. Staw, *People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations*, [w:] *Handbook of career theory*, s. 233.

W tym ujęciu kariera oznacza sekwencję stanowisk i pozycji zajmowanych przez typowego, czy uważanego za „idealny”, wzorcowy model reprezentanta wykonującego obrany zawód. Akcentuje się w tym ujęciu również postrzeganie kariery jako „ścieżki mobilności” w ramach pojedynczej firmy czy organizacji¹⁵. Z tego punktu widzenia, karierę odnosi się zarówno do zawodów o hierarchicznej strukturze, jak i podmiotów sprawczych, którzy pełniąc role zawodowe przesuwać się w obrębie zajmowanych pozycji zawodowych. Przyjmując obiektywne kryterium wyróżniania karier, będą to pozycje zajmowane (pozycja zawodowa lub pozycja w zawodzie) w strukturach formalnych. Zawód traktuje się jako podstawową cechę hierarchizującą przestrzeń społeczną. Inne wymiary kariery, czy atrybuty pozycji bądź statusu (m.in.: wykształcenie, styl życia, dochody, uczestnictwo w kulturze), są pochodne wobec kryterium zawodu¹⁶. U źródeł powyższych stwierdzeń leży rozstrzygnięcie przywołane przez W. Dudę i D. Kukłę, a mianowicie:

kariere określa się jako drogę do osiągnięcia profesjonalnej doskonałości w sferze zawodowej. By je zdobyć, konieczne jest pokonanie licznych szczebli w hierarchii organizacji, z czym wiąże się zwiększenie odpowiedzialności, zarobków oraz prestiżu¹⁷.

W tym rozumieniu, kariera nie stanowi atrybutu jednostki, lecz jest własnością roli zawodowej. Podmiotem kariery nie jest jednostka jako indywiduum (bowiem, jak to ujmuje W. Skidmore, „przedmiotem funkcjonalizmu nie są jednostki *per se*”¹⁸), lecz jako posiadacz określonej roli zawodowej (to rola stanowi ogniwo łączące podmiot ze strukturą)¹⁹ praktykowanej w systemach instytucjonalnych. W omawianym instytucjonalnym podejściu cechy podmiotu wpływają na przebieg kariery, ale kształt karierze nadaje i o nim decyduje system organizacyjny umożliwiający ruchliwość zawodową, czy szerzej – „płynność społecznych pozycji” (Z. Bauman). W tym sensie kariera jest definiowana jako proces w zasadzie automatyczny, polegający na przesuwaniu się w obrębie zestawu powiązanych stanowisk według określonych kryteriów awansu. Jedynie w przypadku wymiaru władzy, a więc stanowisk związanych z zarządzaniem zespołami ludzkimi, można wskazać na odrębności formowania się wzorów karier, bowiem nie są one procesem

¹⁵ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań-Warszawa 2005, s. 23. W tym pierwszym wariantcie pojmowania „kariery” możemy jako przykład podać karierę prawniczą (student prawa, aplikant, młodszy, potem starszy członek firmy prawniczej).

¹⁶ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 117 i 122.

¹⁷ W. Duda, D. Kukła, *Kariera zawodowa*, s. 39.

¹⁸ J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Warszawa 2003, s. 809.

¹⁹ T. Parsons, *Szkice z teorii socjologicznej*, Warszawa 1972, s. 306.

w znacznym stopniu automatycznym. Odpowiednio do powyższych rozstrzygnięć można wskazać na karierę profesjonalną (orientacja na rolę) i organizacyjną (orientacja na hierarchię stanowisk). Uwzględnienie w przypadku karier organizacyjnych kryterium awansu zazwyczaj oznacza stopniowe odchodzenie od kryterium roli zawodowej na rzecz funkcji kierowniczo-administracyjnych. Jedynie w przypadku wymiaru władzy (jako stosunku społecznym o dominującym strukturotwórczym sensie), a więc stanowisk związanych z zarządzaniem zespołami ludzkimi, można wskazać na odrębności formowania się wzorów karier, bowiem nie są one procesem w znacznym stopniu zautomatyzowanym. W prezentowanej perspektywie teoretycznej podstawowym wyznacznikiem kariery jest również hierarchia stanowisk. Zmiana pozycji w hierarchii stanowisk to zmiana usytuowania w systemie stosunków: podporządkowania-dominacji²⁰. Ponadto, przez analogię do rozważań J. Elstera na temat funkcjonowania firm kapitalistycznych, można uznać potrzebę podejścia funkcjonalnego dla wyjaśnienia faktu dążenia jednostek do przesuwania się w obrębie zajmowanych pozycji zawodowych. Jest to bowiem strategia optymalna, a rynek decyduje o „przetrwaniu” tych jednostek, które się najbardziej do rzeczony strategii zbliżają²¹.

Pragnąc uporządkować znaczenia przypisywane karierze w ramach omawianej orientacji teoretycznej, należy podkreślić, iż kariera, jej właściwości i ich zmienność rozważane są jako coś danego, oraz uwzględnić trzy wymiary, do których się owo pojęcie odnosi. Z. Bauman wskazuje na wymiar: socjologiczny (kariera jako obiektywny fakt społeczny – kategoria kariery odwołuje się do opisu ruchliwości w obrębie hierarchii statusu w trakcie biografii zawodowej podmiotów), ideologiczny (pojęcie kariery określa indywidualne, choć posiadające źródła społeczne, modele sukcesu życiowego determinujące kierunek działaniom jednostek) i moralny (kariera jest obiektem ocen moralnych, wartościowania, ujmowanych w kategoriach: „dobra” i „zła”)²². W istocie, przy obiektywnym kryterium metody identyfikacji karier nie akcentuje się elementów aksjologiczno-oceniających. Co warto w tych dociekaniach podkreślić, to przede wszystkim fakt, iż wyróżnione wymiary kariery stanowią korelat i są zależne od warunków kulturowych, społecznych i ekonomicznych²³.

²⁰ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 118-122. Autorka wskazuje na duży udział w wymogach rekrutacyjnych, obok czynników formalnych (wykształcenie, poziom kwalifikacji), czynników nieformalnych, np. cechy osobowości.

²¹ G. Marshall, *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Warszawa 2005, s. 99.

²² Z. Bauman, *Kariera*, s. 8-9.

²³ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 116-118.

Problematyka kariery urzeczywistnia szerokie spektrum kontekstów jej ujmowania, co nie pozostaje bez wpływu dla uchwycenia kryteriów ujmowania karier, według których rozwijają się historie karier (zawodowych) człowieka. Nie bez znaczenia jest zatem refleksja, jak młodzież akademicka spostrzega domenę kariery²⁴. Uwrażliwienie badanej grupy młodzieży akademickiej na dostrzeżenie wyraźnych powiązań między problemami na globalną skalę a jakością konstruowania karier nie pozostaje bez znaczenia dla świadomościowego i oceniająco-wartościującego ujmowania konstruktów „kariery”. Różnorodność intelektualnej conceptualizacji problematyki „kariery” wśród badanej grupy młodzieży akademickiej wynika z konstytuujących ją określeń w ramach możliwych, funkcjonujących społecznie kontekstów. Problematyka kariery, która znalazła się w polu zainteresowań badanych studentów i studentek, odsłoniła semantyczne preferencje jej ujmowania. Zróżnicowana optyka sensów przypisywanych skojarzeniom respondentów związanych z pojęciem „kariera” odsłoniła przede wszystkim jego, jak to kategoryzuje Z. Bauman, *ideologiczne* (47,4%) i *socjologiczne* (42,5%) wycieniowanie²⁵.

Kariera jako termin *moralny*, związany z systemem oceniająco-wartościującym czy aksjonormatywnym, był przez badanych najrzadziej wskazywany

²⁴ Badania zostały przeprowadzone w 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 w przypadku dziedziny: nauk społecznych – kierunki: Pedagogika, Pedagogika Specjalna, nauk humanistycznych – kierunek: Historia, nauk prawnych – kierunek: Prawo, nauk medycznych – kierunek: Medycyna, nauk technicznych – kierunki: Automatyka i Robotyka, Informatyka, Elektrotechnika. W celu poznania poddanego eksploracjom badawczym zagadnienia kariery, postrzeganego z perspektywy młodzieży akademickiej będącej w okresie podwójnej tranzycji: z młodzieńczości 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 dla oszacowania statystycznej istotności różnic średnich w wielu grupach porównawczych.

²⁵ Młodzież akademicka została poproszona o wybranie tylko jednej z sześciu zaproponowanych odpowiedzi świadczących o możliwych sposobach oglądu domeny kariery. Jako możliwe odpowiedzi na pytanie sformułowane: „Wielość skojarzeń związanych ze zjawiskiem kariery skłania do refleksji nad jej zdefiniowaniem. Jak Pana/i zdaniem można najtrafniej zdefiniować ten termin?”, zostały przywołane skojarzenia zaproponowane przez Z. Baumana w pracy *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa 1960, s. 7-8. Dwie pierwsze propozycje stanowią egzemplifikację „socjologicznego” ujmowania kariery; kolejne dwa – „ideologicznego” i następane dwa – „moralnego”. W pracy treść skojarzeń została ujęta w cudzysłowie „<...>”.

(10,2%). Ukazując strukturalną złożoność wyróżnionego sensu ujmowania zjawiska kariery, młodzież akademicka najrzadziej (2,5%) podziela pogląd, iż „<Kariera... Innymi słowy - sens życia. Jedyny sprawdzian tego, co człowiek w istocie wart. Powiedz mi, jaką zrobiłeś karierę, a powiem ci, jaka jest twoja cena>”. Występująca współzależność pomiędzy zmiennymi: „skojarzenia związane z terminem kariera” a „miejsce zamieszkania” ujawnia, iż poglądu tego nie podzielają w ogóle studenci mieszkający w dużym mieście. W kontekście zmiennej, jaką jest „ocena dotychczasowego życia jako całość” ($\chi^2 = 52,076$; $df = 30$; $p = 0,007$), pogląd ten jest zdecydowanie najczęściej podzielany przez respondentów oceniających swoje życie jako nieszczęśliwe i okropne. Równie rzadko badana grupa młodzieży akademickiej (7,7%) wartościuje karierę, identyfikując ją z określeniem z poziomu indywidualizmu egoistycznego, a mianowicie „<Tfu. Wspinać się na barkach swych bliźnich, deptać innych, iść po trupach... Zdradzać swe środowisko, uciekać od niego, piąć się samotnie, dla siebie...>”. Biorąc pod uwagę zmienną, jaką jest „dziedzina studiowanej wiedzy” ($\chi^2 = 34,970$; $df = 20$; $p = 0,020$), z takim poglądem na karierę nie ma w ogóle skojarzeń młodzież akademicka reprezentująca dziedzinę nauk prawnych, natomiast jest on w przypadku studentów reprezentujących dziedzinę nauk humanistycznych trzecim pod względem liczby wskazań (17,4%) dla tej grupy badanej skojarzeniem opisującym karierę.

Próbując dookreślić kategorię pojęciową „kariera” z perspektywy badanej młodzieży akademickiej, mając na względzie dwa wyróżnione konteksty, najczęściej (30,6%) podzielany jest przez badanych pogląd obiektywny, iż kariera to „<coraz więcej społecznego szacunku, coraz poważniejsze pozycje, coraz większy autorytet, rosnąca władza nad innymi ludźmi>”. Na pogląd ten szczególnie (pierwsze miejsce pod względem wskazań) skierowana jest uwaga studentów mieszkających w mieście do 100 tys. mieszkańców i w dużym mieście powyżej 100 tys. mieszkańców ($\chi^2 = 30,473$; $df = 15$; $p = 0,010$) oraz studentów reprezentujących dziedzinę nauk prawnych, społecznych i humanistycznych, a najrzadziej (trzecie pod względem wskazań) przez młodzież studiującą dziedzinę nauk technicznych. Poniższe wypowiedzi respondentów stanowią egzemplifikację omawianego sposobu rozumienia kariery i wpisują się w ujmowanie kariery jako „własności” zawodu czy roli zawodowej. Kolejne pod względem liczby wskazań (21,7%) skojarzenie badanych ze zjawiskiem kariery również nawiązuje do ideologicznego kontekstu, ukierunkowując uwagę na cel działania jednostki. Egzemplifikacją jest uznanie, iż kariera to „<ciągłe rosnące i rosnące możliwości działania, rozkosz, jaką daje spojrzenie na rozległą dziedzinę spraw, które od ciebie i tylko od ciebie zależą, szczęście, jakie daje ryzyko wspi-

naczki...>”. Ilustrację tak rozumianej kariery w największym odsetku, aniżeli w przypadku pozostałych grup badanych, popierają studenci Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu (pierwsze miejsce pod względem liczby wskazań) oraz młodzież akademicka zamieszkała na wsi i w miasteczku do 20 tys. mieszkańców. Logika ujmowania kariery przez badaną młodzież akademicką w kategoriach ruchliwości społecznej, jako zjawisko obiektywne, układ zewnętrzny, właściwych dla funkcjonalno-strukturalnej perspektywy ujmowania zjawisk społecznych, znalazła się również u źródeł ujmowania przez respondentów wyobrażeń na temat osoby, o której wolno powiedzieć, iż „zrobiła karierę”. Wyróżnikiem myślenia respondentów w wyróżnionym sensie poparcie (11,8%) dla jego obiektywnej struktury znaczeniowej ujętej w słowa: „<Kariera? To jak ktoś ma coraz więcej i więcej. Dziś ma więcej niż wczoraj, jutro zdobędzie więcej niż ma dziś>”. Myślenie o karierze w wyróżnionym sensie jest zdecydowanie bardziej reprezentowane przez badaną młodzież obrazującą dziedzinę nauk technicznych (drugie miejsce pod względem wskazań) zamieszkałą w miasteczku do 100 tys. mieszkańców, aniżeli młodzież akademicką reprezentującą inne dziedziny wiedzy, jak również badanych mieszkających na wsi, w miasteczku, czy w dużym mieście²⁶.

Reasumując należy podkreślić, iż treść wskazań respondentów na temat skojarzeń związanych z terminem „kariera” najczęściej ukazuje odwołanie się do indywidualnych wyobrażeń, pragnień, ideałów i modeli życiowego sukcesu ukierunkowujących podmiotową aktywność posiadających wyraźnie swoje źródła społeczne, bowiem akcentujące obiektywne fakty społeczne. Kariera jako zjawisko społeczne aktualizujące problem „ruchliwości społecznej” stanowi w wypowiedziach badanych wyraźne nawiązanie do funkcjonalno-strukturalnej perspektywy.

BIBLIOGRAFIA

Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S., *Generating New directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*, [w:] *Handbook of career theory*, Eds. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.

²⁶ Odnosząc się do obliczeń statystycznych, mających na celu wskazanie na istnienie współzależności pomiędzy wybranymi zmiennymi osobowościowymi i społecznymi a „skojarzeniami badanych na temat kariery”, należy dopowiedzieć, iż zmienne takie jak: płeć, wykształcenie rodziców, warunki materialne w rodzinie, osiągnięcia w nauce w szkole średniej, częstotliwość odczuwania radości życia, odczuwanie bycia kochanym, nie pozostają w związku statystycznie istotnym z funkcjonującymi społecznie kontekstami ujmowania zjawiska kariery.

- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P., *Career success in a boundaryless career World*, Journal of Organizational Behavior, 2005, 26.
- Bańska A., *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań-Warszawa 2005.
- Bauman Z., *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa 1960.
- Bell N.E., Staw B.M., *People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations*, [w:] *Handbook of career theory*, Eds. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.
- Duda W., Kukła D., *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*, Częstochowa 2010.
- Marshall G., *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Warszawa 2005.
- Misztal B., *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna*, Kraków 2000.
- Parkinson C.N., *Jak zrobić karierę*, Warszawa 1972.
- Parsons T., *Szkice z teorii socjologicznej*, Warszawa 1972.
- Rokicka E., *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, Przegląd Socjologiczny, 1992, XLI.
- Scott J., Marshall G., *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford-New York 2009.
- Szacki J., *Historia myśli socjologicznej*, Warszawa 2003.