

Człowiek w kontekście pracy

Teoria – Empiria – Praktyka

pod redakcją
Magdaleny Piorunek

wydawnictwo
adam marszałek

RECENZENCI: Prof. zw. dr hab. Augustyn Bańka
Prof. zw. dr hab. Andrzej Radziewicz-Winnicki

REDAKTOR PROWADZĄCY: Szymon Gumienik

REDAKTOR TECHNICZNY: Rafał Mikulski

KOREKTA: Jan Gądecki

OKŁADKA: Krzysztof Galus

Publikacja dofinansowana przez Wydział Studiów Edukacyjnych UAM w Poznaniu

© Copyright by Wydawnictwo Adam Marszałek
Toruń 2009

ISBN 978-83-7611-506-1

Wydawnictwo prowadzi sprzedaż wysyłkową
tel./fax 056 648 50 70, e-mail: marketing@marszalek.com.pl

Wydawnictwo Adam Marszałek ul. Lubicka 44, 87-100 Toruń,
tel. 056 660 81 60, e-mail: info@marszalek.com.pl, www.marszalek.com.pl
Drukarnia nr 2, ul. Warszawska 52, 87-148 Łysomice, tel. 056 678 34 78

Spis treści

OD REDAKTORA	5
---------------------------	----------

PRACA, RYNEK PRACY, CZŁOWIEK PRACUJĄCY W INTERDYSCYPLINARNYM Dyskursie

Wiktor Werner

<i>Homo laborans – wolna jednostka czy wytwór historii? Jeden z metodologicznych problemów badania zachowań „człowieka pracującego”</i>	10
---	-----------

Agnieszka Cybał-Michalska

<i>Orientacje indywidualizm vs kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy</i>	31
---	-----------

Marek Budajczak

<i>Prolegomena do etyki pracy i jej pedagogicznych ekstensji</i>	48
--	-----------

Katarzyna Słowińska, Joanna Skowrońska

<i>Polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej. Rozważania propedeutyczne</i>	65
---	-----------

Barbara Ptaszyńska

<i>Czynniki kształtujące polski rynek pracy w latach 1990–2008 – elementy analizy statystycznej</i>	91
---	-----------

Iwona Werner

<i>Poczucie koherencji a praca</i>	107
--	------------

Ewa Kasperek-Golimowska

<i>Zdrowie człowieka w środowisku pracy</i>	129
---	------------

Justyna Deręgowska

<i>Krytyczne wydarzenia w życiu zawodowym. Kazus zawodów medycznych</i>	163
---	------------

Małgorzata Grzywacz

<i>Kobieta duchownym. Z problematyki kształtowania się zawodu i jego etosu na przykładzie ewangelicyzmu w Europie Środkowo-Wschodniej</i>	180
---	------------

CZŁOWIEK W RELACJACH ZE ŚWIATEM ZAWODOWYM – PRZYCZYNNKI EMPIRYCZNE, ASPEKTY PRAKTYCZNE

Katarzyna Filipowiak-Łuczyńska <i>Reprezentacje świata zawodowego w okresie dzieciństwa</i>	196
Agnieszka Skowrońska <i>Planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej przez uczniów szkół publicznych i niepublicznych w Polsce</i>	229
Marta Bała <i>Dyferencjacja płciowa ról zawodowych w percepcji studentów</i>	249
Joanna Skowrońska <i>Polska młodzież emigracyjna wobec swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej</i>	270
Magdalena Piorunek <i>Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy</i>	301
Joanna Kucza <i>Kobiety na rynku pracy. Kontekst transformacji ustrojowo-gospodarczej</i>	324
Violetta Drabik-Podgórna <i>„Przedsiębiorczość jest kobietą” – kobieca kariera według zaleceń poradnika</i>	361
Magda Pozorska <i>Polki na niemieckim rynku pracy. Przyczynki empiryczne</i>	380
Agnieszka Piasecka <i>Wolontariat jako forma aktywności zawodowej w cyklu życia jednostki</i>	408
AUTORZY	431

Od redaktora

Praca jest jedną z podstawowych czynności człowieka. Myślimy o niej głównie przez pryzmat zaspakajania potrzeb, w tym przede wszystkim materialnych. Uzyskiwanie gratyfikacji materialnych w wyniku pracy zawodowej jest zresztą jednym z podstawowych jej atrybutów, dostrzeganych już na etapie dzieciństwa. Praca stanowi z jednej strony źródło utrzymania, z drugiej zaś – jest wyznacznikiem stylu życia i uzyskiwanej pozycji społecznej, bowiem realizowana w ramach roli zawodowej nadaje kształt karierze profesjonalnej, daje satysfakcję lub stanowi przede wszystkim źródło stresów i piętrzących się problemów. Nie można zatem w indywidualistycznej perspektywie postrzegania oddzielić pojęcia pracy od takich skojarzeń jak zawód, kariera, droga edukacyjno-zawodowa.

O pracy możemy jednak mówić także jako o zjawisku społecznym w kontekście ekonomicznego, politycznego czy kulturowego podziału zadań lub funkcji. Wówczas podstawowe z nią skojarzenia dotyczyć będą np. rynku pracy, zatrudnienia, jego braku, czyli bezrobocia.

Zarówno personalna, jak i społeczna perspektywa analizowania i doświadczania pracy komplikują się w ponowoczesnej rzeczywistości, nacechowanej permanentnymi zmianami wykraczającymi poza oczekiwania człowieka, wymykającymi się jego kontroli. W kulturze indywidualizmu i natychmiastowości, w płynnej rzeczywistości globalnego świata, w których egzystencjalne decyzje i tożsamościowe wybory są szczególnie trudne, bowiem precyzyjne przewidywanie i drobiazgowo planowanie tracą sens, równie skomplikowane stają te decyzje i te wybory, które dotyczą pracy, zawodu i kariery. W polskich realiach mają one swoją specyfikę i dodatkowy koloryt, wynikający z konsekwencji charakterystycznego dla tej części Europy „zderzenia kultur”, rzeczywi-

stości sprzed pęknięcia formacyjnego 1989 roku, związanej z centralnie sterowaną gospodarką z podlegającym transformacjom wolnym rynkiem demokratycznego państwa. Praca stała się w obecnych realiach jedną z najbardziej pożądanymi wartościami, a jej poszukiwanie i utrzymywanie wymaga nowych, elastycznie dostosowywanych do potrzeb rynku kompetencji.

Tematyka związana z pracą, zawodem, karierą weszła na stałe do powszechnej świadomości i stała się jednym z najistotniejszych jej elementów, każdy bowiem w toku niemal całej swej biografii pośrednio lub bezpośrednio w rynku pracy i świecie zawodowym uczestniczy.

Nie dziwi więc, że dyskurs teoretyczny i weryfikacje empiryczne dotyczące różnych aspektów funkcjonowania człowieka w kontekstach pracy są przedmiotem wielu interdyscyplinarnych dociekań.

Niniejsza publikacja jest próbą wskazania kilku z możliwych obszarów takiej refleksji naukowej. Stanowi swoisty kolaż wątków i perspektyw postrzegania oraz eksplorowania problematyki pracy, kariery i zawodu. Opracowania w niej zawarte zostały podzielone na dwie części.

W pierwszej z nich znajdują się teksty nawiązujące do problematyki pracy, rynku pracy i funkcjonowania człowieka w środowisku pracy, pisane z perspektywy historii, socjologii, etyki, polityki, ekonomii, kulturoznawstwa oraz pedagogiki.

Pierwsze trzy teksty (autorstwa Wiktora Wernera: *Homo laborans – wolna jednostka czy wytwór historii? Jeden z metodologicznych problemów badania zachowań „człowieka pracującego”*, Agnieszki Cybal-Michalskiej: *Orientacje indywidualizm v/s kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy* oraz Marka Budajczaka: *Prolegomena do etyki pracy i jej pedagogicznych eks-tensji*) wiąże spojrzenie na pracę jako zjawisko organizujące życie społeczne, którego poszczególne aspekty podlegają wyjaśnianiu i deskrypcji przez pryzmat konkretnych realiów czasoprzestrzennych, a dyferencjacja etosu i wzorców pracy ewaluowana jest w kategoriach etycznych.

Kolejne dwa teksty skupiają się na polityczno-ekonomicznych aspektach pracy (Katarzyna Słowińska, Joanna Skowrońska: *Polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej. Rozważania propedeutyczne* oraz Barbara Ptaszyńska: *Czynniki kształtujące polski rynek pracy w latach 1990–2008*

– *elementy analizy statystycznej*), traktują o zatrudnieniu w warstwie postulatywnej (polityka zatrudnienia) oraz przekazują twardą wymowę liczb obrazujących stan owego zatrudnienia (a raczej jego braku) na krajowym rynku.

Kolejne trzy opracowania w pierwszej części (Iwona Werner: *Poczucie koherencji a praca*, Ewa Kasperek-Golimowska: *Zdrowie człowieka w środowisku pracy* oraz Justyna Deręgowska: *Krytyczne wydarzenia w życiu zawodowym. Kazus zawodów medycznych*) dotyczą człowieka funkcjonującego w określonym środowisku pracy, które może sprzyjać budowaniu i podtrzymywaniu przez niego poczucia koherencji, może stanowić zagrożenie dla zdrowia czy w specyficznych okolicznościach (np. w odniesieniu do zawodów medycznych) być szczególnie często źródłem krytycznych wydarzeń w życiu profesjonalnym.

Tę część zamyka tekst skoncentrowany wokół konkretnej profesji i jej problemów, odnoszący się mianowicie do ewangelickiego etosu pracy, pokazujący specyfikę funkcjonowania kobiet – duchownych w Europie Środkowo-Wschodniej (Małgorzata Grzywacz: *Kobieta duchownym. Z problematyki kształtowania zawodu i jego etosu na przykładzie ewangelicyzmu w Europie Środkowo-wschodniej*).

Teksty w drugiej części niniejszego tomu skupione są wokół empirycznych weryfikacji, ukazujących specyfikę relacji człowieka ze światem pracy w biegu jego życia, wskazują też na wybrane aspekty społecznej praktyki partycypacji w tej zawodowej rzeczywistości.

Pokazują człowieka na różnych etapach rozwoju życiowego i zawodowego – dzieciństwa (Katarzyna Filipowiak-Łuczyńska: *Reprezentacje świata zawodowego w okresie dzieciństwa*), adolescencji i wczesnej dorosłości (Agnieszka Skowrońska: *Planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej przez uczniów szkół publicznych i niepublicznych w Polsce*, Marta Bała: *Dyferencjacja płciowa ról zawodowych w percepcji studentów*, Joanna Skowrońska: *Polska młodzież emigracyjna wobec swojej przyszłości edukacyjno – zawodowej*) oraz okresu średniej dorosłości (Magdalena Piorunek: *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, Joanna Kucza: *Kobiety na rynku pracy. Kontekst transformacji ustrojowo-gospodarczej*, Violetta Drabik-Podgórna: *„Przedsiębiorczość jest kobietą” – kobieca kariera*

według zaleceń poradnika, Magda Pozorska: *Polki na niemieckim rynku pracy. Przyczynki empiryczne*), by w ostatnim tekście (Agnieszka Pia-secka: *Wolontariat jako forma aktywności zawodowej w cyklu życia jednostki*) odnieść się do pełnego cyklu biograficznego.

W tekstach tych pokazano zróżnicowane obrazy człowieka doświadczającego poprzez pośredni (jak w dzieciństwie i częściowo adolescencji) oraz bezpośredni kontakt realiów rynku pracy. To oczywiście zaledwie szkic tej problematyki, można jednak (jak sądzę) zarówno skupić się na tych wybranych jego fragmentach, jak i znaleźć w nich inspiracje do dalszej pogłębionej refleksji i weryfikacji empirycznych.

Niektóre teksty z części drugiej niniejszego tomu to opracowania doświadczonych badaczy, część zaś to teksty młodych osób do tego mianu dopiero aspirujących, które pracowały/pracują pod kierunkiem piszącej te słowa, a prezentowane badania przeprowadzały w ramach seminariów doktoranckich i magisterskich.

Książka adresowana jest do naukowców i praktyków różnych dziedzin (zwłaszcza nauk społecznych), zajmujących się problemami pracy, kariery, rzeczywistości zawodowej i rynku pracy. Może też być wykorzystywana przez studentów (zwłaszcza pedagogiki np. w ramach pedagogiki pracy czy doradztwa zawodowego, socjologii, psychologii, kulturoznawstwa) zarówno w charakterze uzupełniającego tekstu służącego poszerzeniu pola ich refleksji dotyczącej pracy człowieka, jak i inspiracji do pogłębionych weryfikacji empirycznych tego obszaru badawczego, realizowanych np. w ramach seminariów dyplomowych.

Magdalena Piorunek

Magdalena Piorunek

Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy

Ponowoczesność jako przestrzeń rozwoju kariery zawodowej

Ponowoczesność jako czas i przestrzeń, definiowana przez niejednoznaczność, niepewność, brak poczucia bezpieczeństwa, indywidualne i społeczne dysonanse w obrębie ludzkiej egzystencji, jest konsekwencją przeobrażeń, których źródeł trzeba szukać znacznie wcześniej. W post-tradycyjnym porządku idee indywidualizmu, konsumpcjonizmu, liberalizmu z wolna dojrzywały, by ujawnić się z wielką mocą w kolejnej epoce. Z czasem świadomość stabilności pozycji społecznej rozpryskiwała się, a więzi łączące człowieka ze społeczeństwem, stanowiącym odnośnik dla samookreślenia i identyfikacji człowieka na gruncie tożsamościowym i w perspektywie zawodowej, uległy rozpadowi. W ich miejsce pojawiło się przeświadczenie, że społeczeństwo jest terenem ujawniania inicjatyw jednostkowych, promującym wykorzystywanie szans i perspektyw, które dostępne są każdemu, jeśli tylko okaże wystarczającą determinację i włoży wysiłek w ich realizowanie. Samorealizacja i dążenie do sukcesu życiowego – w tym zawodowego, stają się przymusem, bowiem w przeciwnym razie grozi nam wypadnięcie z pędzącego pociągu nieustannych zmian (por. np. Bauman, 2000, 2005, 2006, 2007a, 2007b; Beck, 2002; Giddens, 2007; Melosik, 2000; Jacyno, 2007). Ponowoczesność to czas destabilizacji życia, powodowanej w znacznej mierze gwałtowną zmianą kulturową na poziomie globalnym, zmianą sytuacji społeczno-gospodarczej i dynamiczną sytuacją rynku pracy. Niesie on za sobą istotne zmiany biografii zawodowych ludzi, zmiany w zakre-

się przechodzenia z rynku edukacji do rynku pracy, przemiany w obrębie pojęć pracy i kariery (por. np. Liberska (red.) 2002; Radziewicz-Winnicki, 2004; Bańka, 2007).

W Polsce są one tym bardziej odczuwalne, że jako państwo, które do 1989 roku funkcjonowało za „żelazną kurtyną”, musieliśmy dystans dzielący nas od państw zachodnich Europy czy Stanów Zjednoczonych pokonać (a przynajmniej skracać) szybciej, a postępujące procesy transformacji ustrojowo-gospodarczo-społecznej dokonywały się w krótszej perspektywie temporalnej rozwoju społeczeństwa i mentalnej, odnoszącej się do poszczególnych jednostek.

Przebieg zawodowego doświadczenia uległ destandaryzacji, dyferencjacji i prywatyzacji. W toku budowania społeczeństwa informacyjnego (czy jak chcą inni, społeczeństwa wiedzy) rynek pracy wymaga od swoich uczestników innych kompetencji, niż w jeszcze do niedawna obowiązujących wzorcach zawodowych karier. Szybkość, ba, natychmiastowość, wielość, elastyczność, przejściowość (płynność), dynamizm, fragmentaryczność, nieustanna konieczność edukacyjnego zaangażowania, często horyzontalność doświadczenia zawodowego, wreszcie transnacionalizacja czy wręcz odterytorializowanie pracy – to tylko niektóre, niemal kanoniczne cechy ponowoczesnych zachowań na rynku pracy. W tych realiach z pewnością łatwiej odnajdują się ludzie młodzi, których adolescencja i wczesna młodość, rozgrywana w warunkach nieustających poszukiwań tożsamościowych, w ramach permanentnej zmiany kulturowej, niejako w sposób naturalny uczy akceptacji dla nowego (*de facto* jedyne), znanego im porządku społecznego.

Odmienna jest sytuacja ludzi dojrzałych, na etapie średniej czy późnej dorosłości, którym przyszło przyswajać te nowe rynkowe zasady wyceny jednostek i często diametralnie, odmienne od poprzedniego „bezpiecznego”, stabilnego, niekonkurencyjnego systemu zatrudnienia, zasady funkcjonowania zawodowego. Oni w przebiegu swojej biografii zawodowej stali się mimowolnymi uczestnikami swojego „zawodowego trzęsienia ziemi” i „zderzenia światów”, w których promuje się odmienne kompetencje i profesjonalne postawy. W porządku rynkowym, dla którego swoistą cezurę czasową stanowił na polskim rynku rok 1989, przyszło im zweryfikować dotychczasowe sądy i supozycje dotyczące świata pracy. Często zasadniczo zmieniło się ich życie zawo-

dowe. Widmo grożącego bezrobocia, zmiany strukturalne rynku pracy, nowe formy zatrudniania, niegwarantujące już dożywotniej pewności i stabilizacji (umowy o transakcję, elastyczne formy zatrudnienia, samozatrudnienie), podporządkowywanie biegu życia zawodowego cyklom gospodarczej koniunktury i rynkowej konkurencji – to tylko niektóre wskaźniki wielkiej zmiany społecznej w sferze pracy, które nie mogły pozostać bez wpływu na kształt biografii zawodowych poszczególnych jednostek.

Zamysł badawczy

Zasadniczym cel weryfikacji empirycznych, których fragmenty zostaną wykorzystane w niniejszym opracowaniu, było odkrywanie i opisywanie przebiegu zawodowych biografii ludzi na etapie średniej dorosłości.

Czy i na ile obecne zmiany na rynku pracy transponowane są na przebieg życiowych doświadczeń jednostki – jak przenikają sferę biografii zawodowych, jak zmieniają się wzorce zawodowego funkcjonowania jednostek na etapie średniej dorosłości? – to główne pytania, które zdefiniowały obszar badawczy. Interesowano się zatem, jak poszczególni ludzie konstruują swoją zawodową drogę w warunkach permanentnej zmiany społecznej o charakterze makrostrukturalnym, zmnożonej w polskich realiach dodatkowo na skutek przejścia z gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki wolnorynkowej.

Główne kręgi zagadnień badawczych wiązały się z próbą odtwarzania i deskrypcji:

- przebiegu i sposobu indywidualnego doświadczania drogi edukacyjnej człowieka, stanowiącej fazę preparacyjną w kontekście pracy zawodowej, skupionej na specjalizacyjnym wymiarze uczestnictwa społecznego jednostek;
- przebiegu i sposobu doświadczania indywidualnej drogi zawodowej w fazie aktywnej partycypacji w rynku pracy, stabilizującej typ społecznego uczestnictwa człowieka dorosłego;
- doświadczania przemian ustrojowo-gospodarczych ostatniego dwudziestolecia w toku życia zawodowego.

Istotna była w realizowanych badaniach próba wydobycia leżących u podstaw tych narracji uniwersalnych zasad, w ramach których opisywane jest kontinuum życia zawodowego. Stanowią one zestaw kategorii i znaczeń, wobec których rozmówca musi zająć stanowisko, z którymi musi się zmierzyć na poziomie świadomym lub nadać im podświadomie indywidualny sens.

W badaniach wykorzystano metodę biograficzną, związaną z paradygmatem interpretatywnym i badaniami jakościowymi. Tak zaprojektowane badania, w których starano się przede wszystkim odkrywać, opisywać subiektywne interpretacje faktów z życia zawodowego dokonane przez ich bohaterów, mieszczą się w nurcie antropologii społecznej, z pewnymi rysami podejścia fenomenologicznego, prowadzącego do „praktycznego zrozumienia” znaczeń i postępowania jednostkowego (Miles, Huberman, 2000).

„W przeciwieństwie do ilościowych badań społecznych w badaniach biograficznych nie określa się z góry zasad doboru próby badawczej według zewnętrznych, społeczno-strukturalnych cech (warstwa, region itp.) (...). W studiach biograficznych dominującą strategią doboru próby jest «teoretyczny sampling». (...) Przy czym decyzje o zakresie doboru próby i sposobie zestawiania materiału badawczego zapadają dopiero w trakcie procesu zbierania danych i ich opracowywania...” (Krueger, 2001, s. 84). W relacjonowanych badaniach wyjściowym założeniem, dotyczącym doboru próby badawczej, było kryterium temporalne, ze względu na przyjęte założenia badawcze koncentrowano się przede wszystkim na doborze badanych w określonym przedziale wiekowym, kontrastowo wykorzystując pojedyncze biografie osób spoza ścisłego przedziału wiekowego dla zweryfikowania pojawiających się tendencji.

Badaniom poddano osoby pomiędzy 35 a 60 rokiem życia w zróżnicowanych sytuacjach zawodowych. Najliczniej reprezentowana była **grupa badanych pomiędzy 40–50 rokiem życia**¹. To bowiem oso-

¹ Spośród badanych 12,1% znalazło się w przedziale wiekowym 35–40 lat. 20,1% to osoby pomiędzy 41. a 45. rokiem życia, 49,9% stanowili badani mieszczący się w przedziale wiekowym 46–50 lat. 17, 9% zaś to badani w wieku 51 i więcej lat (do 60 roku życia). 72,6% badanych to osoby w grupie wiekowej 40–50 lat. Narracje tych właśnie osób podlegały weryfikacjom w pierwszej kolejności, pojedyncze przypadki osób spoza tej kategorii wieku dobrano dla uzyskania pełnego spektrum biografii ludzi na etapie dorosłości (życiowe losy tych badanych ciążyły ku specyfice funkcjono-

by w okresie średniej dorosłości, spoglądające na rynek pracy i w nim uczestniczące w stosunkowo długiej perspektywie czasowej, przed i po okresie przełomu ustrojowo-gospodarczego, które mogą dostrzec i w znacznym stopniu zakumulować kapitał kariery „nowoczesnej” (w rozumieniu: stabilnej, pewnej, przewidywalnej, ze zminimalizowanym ryzykiem biograficznym) i „ponowoczesnej” (w znaczeniu: niestabilnej, niepewnej, nieprzewidywalnej, przesyconej wielorakim ryzykiem egzystencjalnym).

Biografie badanych osób mogą podlegać opisowi i analizie z uwzględnieniem logiki rozwoju wydarzeń i ich subiektywnego doświadczenia przez poszczególne jednostki, mogą także stanowić materiał służący poprzecznej analizie przypadków, co z kolei umożliwia tworzenie uogólnień na poziomie badanej grupy kasusów. Można także, wykorzystując częste postulaty metodologicznego łączenia paradygmatu jakościowego (interpretatywnego) i ilościowego (nomotetycznego) w badaniach społecznych, spróbować zgromadzony materiał biograficzny poddać elementom analizy ilościowej.

Próby typologizacji przebiegu doświadczenia zawodowego

Statystyczną ocenę zgromadzonego materiału badawczego przeprowadzono przy wykorzystaniu analizy skupień (Marek, 1989; Brzeziński, Zakrzewska, 2008). Metoda ta pozwala klasyfikować badanych do grup homogenicznych pod względem kilku cech jednocześnie, co umożliwia opisywanie zróżnicowanych grup osób oraz tworzenie typologii. W ramach analiz prowadzonych na użytek przywoływanych badań wykorzystano metodę analizy skupień dwukrotnie², w każdym z przypadków

wania jednostek na etapie wczesnej i późnej dorosłości, możliwe było ukazanie w ten sposób przypadków odbiegających od przyjętych założeń teoretycznych). Pełna relacja z badań, na które autorka wrywkowo powołuje się w niniejszym tekście, znajduje się w książce M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009.

² Wyniki statystycznej analizy zgromadzonego materiału badawczego dokonanej przy wykorzystaniu analizy skupień obejmujących pięć kryteriów oceny biografii zawodowych przedstawiono i zanalizowano także w książce M. Piorunek, *Bieg życia...*

stosując wprowadzić zbliżone kryteria analizy, w różnych jednak konfiguracjach. Poniżej zaprezentowany zostanie efekt grupowania próby badawczej przy pomocy analizy skupień z wykorzystaniem czterech kryteriów oceny przebiegu doświadczenia zawodowego badanych³.

Wykorzystano (uwzględniając w każdym przypadku trzystopniowe skale, obejmujące obok wyróżnionych poniżej przeciwstawnych jakości także jedną pośrednią):

- wymiar aktywność *versus* pasywność jednostki w biegu życia zawodowego,
- wymiar wewnątrzsterowność *versus* zewnątrzsterowność w biografii zawodowej,
- wymiar subiektywne poczucie sukcesu *versus* porażka zawodowa w karierze,
- wymiar produktywność *versus* stagnacja życiowa, także oceniana przez pryzmat życia zawodowego⁴.

Pierwszy wymiar opisywał stopień aktywności jednostki na rynku pracy. Jako aktywną traktowano osobę, która w większości transakcji zawodowych typu: podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych,

³ Analiza jakościowa daje obraz pojedynczego człowieka w relacji do różnych zjawisk z jego życia, analiza ilościowa – umożliwia opisywanie tych zjawisk w kontekście całej grupy badanych. Przełożenie danych jakościowych na logikę liczb stało się możliwe dzięki potraktowaniu narracji badanych jak swoistych odpowiedzi na pytania otwarte, które można skategoryzować i poddać obróbce statystycznej. Różnica polegała tu na konieczności odtworzenia wewnętrznej logiki całej narracji, nie zaś pojedynczej odpowiedzi, jak ma to zwykle miejsce w przypadku typowych badań sondażowych. Stąd zdecydowanie wyższy stopień trudności zadania i ryzyko wieloznaczności, dowolności i subiektywności w klasyfikowaniu poszczególnych odpowiedzi – w tym wypadku narracji, zwłaszcza jeśli pod uwagę bierze się zjawiska, które można odnieść do przebiegu całej biografii badanych osób. Można to zagrożenie zminimalizować, stosując procedurę sędziów kompetentnych, dzięki której każda biografia jest analizowana i klasyfikowana kilkakrotnie, w różnych momentach czasowych przez różne osoby (i grupy osób).

⁴ Liczebność badanych w poszczególnych kategoriach zmiennych od aktywności do pasywności na rynku pracy, od wewnątrzsterowności do zewnątrzsterowności, od subiektywnego poczucia sukcesu do poczucia porażki zawodowej oraz od poczucia produktywności do stagnacji zawodowej, nie mająca bezpośredniego związku z dalszymi prezentowanymi rozważaniami, do wglądu w przywołanej powyżej pozycji monograficznej.

poszukiwanie pracy, osadzanie się w rolach zawodowych, poszukiwanie możliwości polepszenia statusu zawodowego, podejmowanie decyzji o kształceniu ustawicznym, wykazywała się inicjatywą. Preferowała strategie aktywizujące, mające na celu czynny udział w biegu zdarzeń życiowych, służące w obrębie możliwości realizacyjnych jednostki bezpośredniemu uporaniu się z określonymi zadaniami. Przeciwnieństwem są osoby pasywne, niewykazujące inicjatywy działania, które stosują w analogicznych sytuacjach raczej strategię zaniechania, przeczekania, ucieczkowe.

Drugi wymiar, wewnątrz *versus* zewnątrzsterowność, odwołuje się do opozycyjnych cech osobowości, z których pierwsza charakteryzuje osoby kierujące się w życiu przede wszystkim sygnałami pochodzącymi od nich samych (zinterioryzowane zewnętrzne normy i reguły postępowania), samodzielnie kierujące swoim zachowaniem, względnie niezależne od innych ludzi, zdolne do podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności. Drugi z kolei odnosi się do ludzi kierujących się w życiu przede wszystkim naciskami, sugestiami, wskazówkami, zachowaniem innych ludzi, instytucji, otoczenia, do osób ulegających wpływom zewnętrznym. Te cechy, wskazujące na źródło sygnałów kierujących ludzkim zachowaniem, zostały odniesione do sekwencji zdarzeń w biegu życia zawodowego.

Trzeci wymiar charakteryzuje podmiotowe odczucia badanych odnośnie do ewaluacji przebiegu ich dotychczasowej drogi zawodowej. Poczucie sukcesu łączyło się u badanych z generalnie pozytywnymi odczuciami w stosunku do całokształtu kariery zawodowej. Przeświadczeniu o odniesieniu sukcesu zawodowego towarzyszył pozytywny bilans zdecydowanej większości zawodowych dokonań jednostki (wypowiedzi typu: *udało mi się..., jestem zadowolony..., mogę być dumny..., nic bym nie zmieniał...*), ekspozycja pozytywnie zakończonych działań, które spotkały się z wysoką samooceną i takimi ocenami zewnętrznymi, wskazywanie na osiągnięcia. Sukces zawodowy często towarzyszy poczuciu zaspokojenia i spełnienia, które wymaga równowagi pomiędzy potrzebami i zadaniami jednostki (Buehler, 1999). Subiektywne poczucie zawodowej porażki odzwierciedlało się w generalnie negatywnych ocenach przebiegu kariery, w których badani ekspozowali braki, niedo-

ciągnięcia, niedosyt, trudności, niezadowolenie. Należy podkreślić, że wymiar ten nie był traktowany jako miara obiektywnych sukcesów czy porażek, odnosił się tylko do odczuć, ocen i emocjonalnego klimatu nadanego wypowiedzi przez samych badanych.

Czwarty wymiar zaś traktowany był jako rodzaj ewaluacji przebiegu życia zawodowego, odnotowanej w jednostkowej historii narracyjnej. Odwołuje się on do charakterystycznego dla tego okresu biografii Eriksonowskiego kryzysu produktywność (twórczość) czy stagnacja (zaabsorbowanie sobą)⁵. Osoby produktywne w sferze zawodowej budują, tworzą, pomnażają i przekazują wartości materialne lub/i duchowe (myśli, idee). Czynią to bądź w odniesieniu do społeczeństwa w ogóle, bądź konkretnych osób z najbliższego otoczenia. Produktywność często wiąże się z zaangażowaniem w działania zawodowe, nastawieniem na ciągłe uczenie się i doskonalenie, nietraktowaniem pracy jako źródła li tylko gratyfikacji materialnych. Wiąże się z odnotowanymi w kategoriach obiektywnych i zaznaczonymi w kategoriach subiektywno-przeżyciowych dokonaniem zawodowymi jednostki, niezależnie od dziedziny aktywności profesjonalnej, której dotyczą, rozkładu i specyficznego charakteru tych osiągnięć (np. inny rozkład i charakter będą miały osiągnięcia w toku kariery politycznej, inny w realizacji przedsięwzięć biznesowych, inny w toku kariery edukacyjnej czy naukowej itd.; por. Buehler, 1999). Brak produktywności w sferze zawodowej może oznaczać dla przykładu całkowite zaangażowanie się w sferę życia rodzinnego czy wykonywanie pracy rutynowo⁶, tylko w celach instrumentalnych – dla pieniędzy. Takie osoby są oczywiście „produktyw-

⁵ Por. prace E. Eriksona (1968, 1975, 1997). Ten etap życia charakteryzuje się tworzeniem i przekazywaniem wartości społecznych, co jest niezbędne do wzbogacania osobowości. Człowiek dorosły, który potrafi zapewnić możliwości rozwoju dla następnego pokolenia, ma poczucie produktywności. Przy czym mowa tu o warunkach bezpośrednich, np. utrzymanie, wykształcenie i wychowanie potomstwa, ale też symbolicznych, odnoszących się do przekazywania myśli, idei, doświadczenia przyszłym pokoleniom. Erikson odnosi wspomniany kryzys do całokształtu ludzkiego życia. W rozpatrywanym kontekście jest on sprowadzony tylko do sfery życia zawodowego.

⁶ Przy czym wspomniana rutyna (nawykowość, szablonowość działania) ma związek z typem wykonywanej pracy (fizyczna, umysłowa), on sam w sobie jednak nie determinuje zachowań rutynowych. Można być produktywnym ślusarzem i nieproduktywnym nauczycielem.

ne” w kategoriach ekonomicznych, bowiem tworzą dochód narodowy, w kategoriach biograficznych ich działania cechuje jednak stagnacja.

Analizie statystycznej poddano 190 badanych przypadków osób na etapie średniej dorosłości, wśród których przeważały kobiety (68,4%), pozostałe zaś, 31,6%, stanowili mężczyźni. Wyniki przeprowadzonego grupowania pokazuje wykres nr 1.

W skupieniu pierwszym znalazło się 48,4% badanych, w skupieniu drugim – 14,2%, trzecim – 23,2%, czwartym zaś – 14,2%.

Skupienie nr 1.

Niemal połowa badanych to osoby, które cechuje znaczna aktywność na rynku pracy. Osoby te wykazywały inicjatywę w przebiegu swojej dotychczasowej kariery, podejmowały liczne działania i realizowały inicjatywy zaprojektowane z myślą o wpływaniu na bieg wydarzeń w toku swojej drogi edukacyjno-zawodowej. Modyfikacje ich zawodowej tożsamości odbywały się przy ich personalnym zaangażowaniu, zwłaszcza, że osoby te cechują się wewnątrzsterownością, mają poczucie względnie samodzielnego decydowania o sobie, przy uwzględnieniu przede wszystkim własnych preferencji i przekonań. Taka postawa życiowa zaowocowała u nich poczuciem zawodowego (często też życiowego) sukcesu i stosunkowo dużą produktywnością w tej sferze życia. Te osoby mają świadomość własnych dokonań, które w relacjach interpersonalnych często są przekazywane innym. W pewnym uproszczeniu można o tych osobach powiedzieć, że w subiektywnych kategoriach (taki bowiem charakter ma zawsze materiał badawczy zgromadzony w toku badań biograficznych) **są to ludzie zawodowego sukcesu** – aktywność i zaangażowanie, samodzielne sterowanie przebiegiem indywidualnych doświadczeń profesjonalnych zaowocowały sukcesem w tej sferze życia, a jego afirmacja jest wyraźnie widoczna w toku narracji badanych. Osoby te pozytywnie bilansują swoje dotychczasowe życie zawodowe, mimo, a może dzięki przemianom na polskim rynku pracy utrzymały lub polepszyły swoją pozycję zawodową.

Przeciwieństwo tej charakterystyki stanowią badani, którzy znaleźli się w **skupieniu nr 2.**

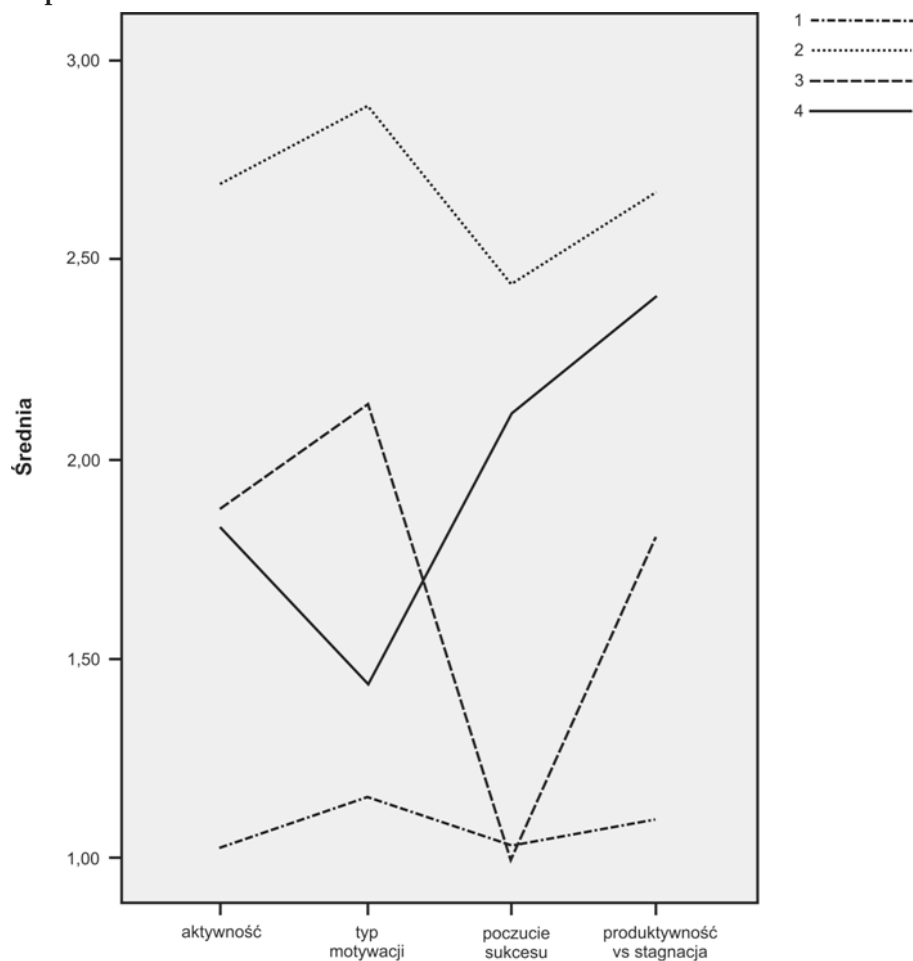
To osoby zdecydowanie pasywne, biernie poddające się biegowi zdarzeń zewnętrznych, poprzez te zdarzenia sterowane, mające zdecydowanie niskie poczucie zawodowego sukcesu na rynku pracy (towarzyszą

im co najmniej odczucia ambiwalentne lub wręcz poczucie profesjonalnej porażki) i stosunkowo niskie poczucie produktywności. Z pewnym uproszczeniem (akceptowalnym przy tworzeniu typologii) można zaryzykować stwierdzenie, że są to te osoby, które stały się z różnych przyczyn swoistymi „**ofiarami**” **ryнку pracy**. Nie dość, że mają *de facto* niskie poczucie sprawstwa w relacjach z podmiotami tego rynku, to ponadto nie potrafili oni (nie chcieli, nie umieli, nie mieli szczęścia) wykorzystać swoich zasobów i przekuć ich w sukces, który dawałby im poczucie satysfakcji czy spełnienia. W grupie tej znalazło się nieco ponad 14% badanych.

W skupieniu nr 3 (obejmującym niemal czwartą część badanych) znalazły się osoby, które na tle pozostałych diagnozowanych wykazywały się średnim poziomem aktywności na rynku pracy (w toku podejmowania decyzji, realizowania ról w drodze edukacyjno-zawodowej), były raczej zewnątrzsterowne (przynajmniej w pewnych okresach życia), odnotowały jednak na swoim koncie zgodnie ze swoimi standardami ewaluacyjnymi bezsprzeczny sukces zawodowy, który jednak nie zawsze pozwalał na osiągnięcie poczucia produktywności (*Ja i tak jestem zadowolony, w tych warunkach to był sukces...*). Przyglądając się życiorysom zawodowym osób z tej grupy, możemy o nich powiedzieć, że to ci, którzy **adaptowali się do wyzwań nowego rynku pracy** przy średnim poziomie aktywności i wykorzystaniu zewnętrznej koniunktury, w konsekwencji pozytywnie bilansują przebieg dotychczasowej kariery zawodowej.

Skupienie nr 4 tworzą osoby (nieco ponad 14% badanych), które odznaczają się średnim poziomem aktywności na rynku pracy, raczej wewnątrzsterowne, które próbowały(próbują) kierować świadomie swoim zawodowym życiem, ale mimo tych działań nie mają raczej poczucia odniesionego sukcesu w tej sferze funkcjonowania, a swoje poczucie produktywności oceniają jeszcze niżej. Są to więc osoby, którym nie można odmówić starań i zaangażowania w sferę zawodową, nie jest ono jednak wprost proporcjonalne do odnoszonych sukcesów i budowanego poczucia satysfakcji. To grupa osób **zmagających się z wyzwaniami** (bardziej aktywna i w większym stopniu wewnątrzsterowna niż badani ze skupienia nr 3), której jednak nie udaje się pozytywnie zbilansować zawodowego życia.

Wykres 1. Średnie profile dla czterech grup osób uzyskane w wyniku analizy skupień



Przynależność do poszczególnych skupień ma związek z mobilnością badanych na rynku pracy, ich wykształceniem oraz stopniem destabilizacji kariery zawodowej, spowodowanym transformacjami polskiego rynku pracy po 1989 roku.

Tabela 1. Centra poszczególnych skupień oraz ich liczebność

	N		Średnia
	Liczba obserwacji w każdym ze skupień		Ostateczne centra skupień
Aktywność	1	92	1,0326
	2	27	2,7037
	3	44	1,8864
	4	27	1.8148
	Ogółem	190	1,5789
Typ motywacji (wewnętrzno-zewnętrzno-stresowość)	1	92	1,1522
	2	27	2,8889
	3	44	2,1364
	4	27	1,4444
	Ogółem	190	1,6684
Subiektywne poczucie sukcesu	1	92	1,0326
	2	27	2,4444
	3	44	1,0000
	4	27	2,1111
	Ogółem	190	1,3789
Produktywność (<i>versus</i> stagnacja)	1	92	1,0978
	2	27	2,6667
	3	44	1,7955
	4	27	2,4074
	Ogółem	190	1,6684

Relacje pomiędzy przynależnością diagnozowanych osób do poszczególnych skupień a ich mobilnością na rynku pracy pokazuje tabela 2. Należy tu nadmienić, że przyjmowano, iż ruchliwość pionowa w świecie zawodowym dotyczy sytuacji, w której zasadniczym rysem profesjonalnych biografii badanych był awans zawodowy w klasycznym rozumieniu tego słowa (obejmowanie wyższych, bardziej eksponowanych, bardziej odpowiedzialnych i wyżej cenionych w hierarchii społecznej stanowisk pracy). Mobilność pozioma zaś wiązała się przede wszystkim z przewagą w ich życiorysach zawodowych zmian stanowisk i miejsc pracy, bez cech awansu profesjonalnego (były to stanowiska w znacznej mierze równorzędne). Mobilność „w głąb” charakteryzowała sytuacje, w których badani wprawdzie poszerzali zakres swojej wiedzy i kompetencji zawodowych, uzyskując coraz wyższe szczeble zawodowego wtajemniczenia, nie wiązało się to jednak z klasycznym awansem na wyższe

stanowiska pracy. Szczególnie często taka sytuacja miała miejsce w odniesieniu do badanej grupy w przypadku nauczycieli różnego szczebla, z którymi prowadzono wywiady. Brak mobilności oznaczał ograniczoną do minimum ruchliwość na rynku pracy i najczęściej wskazywał na sytuacje, w których badani niemal całe swoje życie zawodowe związali z jednym miejscem i stanowiskiem pracy.

Tabela 2. Przynależność do poszczególnych skupień a mobilność badanych na rynku pracy

Numer skupienia obserwacji		Mobilność				Ogółem
		pionowa	pozioma	w głąb	brak	
1	Liczebność – – mobilność	34	38	20	0	92
	%	66,7%	37,6%	90,9%	0,0%	48,4%
2	Liczebność	1	20	0	6	27
	%	2,0%	19,8%	,0%	37,5%	14,2%
3	Liczebność	11	25	2	6	44
	%	21,6%	24,8%	9,1%	37,5%	23,2%
4	Liczebność	5	18	0	4	27
	%	9,8%	17,8%	0,0%	25,0%	14,2%
Ogółem	Liczebność	51	101	22	16	190
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Testy Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	48,257(a)	9	,000

Osoby aktywne na rynku pracy, których zaangażowanie przełożyło się na poczucie zawodowego sukcesu i produktywności, to przede wszystkim osoby, które doświadczały w swojej karierze systematycznego awansu formalnego (obejmowały coraz wyższe, bardziej odpowiedzialne stanowiska), ale też osoby permanentnie doskonalące się, osiągające kolejne stopnie mistrzostwa w zawodzie, które niekoniecznie wiązało się z jego sformalizowaniem (skupienie nr 1). Kariera hierarchiczna i związana z tym pionowa ruchliwość na rynku pracy dotyczyła też w pewnej mierze osób ze skupienia nr 3, które wprawdzie nie wyka-

zały się tak znaczącą aktywnością, ale mają pełne przeświadczenie zawodowego sukcesu.

Oznacza to, że dla osób na etapie średniej dorosłości sukces zawodowy to przede wszystkim awans profesjonalny, dający prestiż, idące za tym gratyfikacje materialne, stwarzające szersze pole działania i rozwoju zawodowego. Musi więc on być poparty wymiernymi wskaźnikami tej polepszającej się pozycji zawodowej. Wydaje się, że kariery horyzontalne stające się coraz częściej udziałem młodych, w których wartością jest gromadzenie i posługiwanie się bogactwem zróżnicowanych profesjonalnych doświadczeń, nie zostały do końca przez pokolenie ich rodziców zaakceptowane, choć zarówno pozioma ruchliwość, jak i brak ruchliwości na rynku pracy nie definiują jako jedyne izolowane faktory poczucia sukcesu i produktywności badanych – ruchliwość pozioma znamionuje mianowicie osoby ze wszystkich czterech skupień, całkowicie brak ruchliwości – dotyczy badanych ze skupienia nr 2, 3 i 4.

W skupieniu nr 1, w którym znajdują się aktywne osoby biorące swój los zawodowy we własne ręce i czyniące to w zawodowym bilansie z sukcesem, to osoby zdecydowanie najlepiej wykształcone (por. tabela nr 3). Potwierdza to tezę wielokrotnie formułowaną przez badaczy rzeczywistości społecznej i różnych aspektów funkcjonowania jednostek w zmieniających się realiach współczesności, że wykształcenie jest jednym z najistotniejszych elementów kapitału kariery, umożliwiającym elastyczne funkcjonowanie na rynku pracy i możliwie szybką (także w średnim wieku) adaptację do zmian. Najniższe wykształcenie mają osoby, które w omawianej grupie moglibyśmy określić jako „ofiary” rynku pracy, których przebieg drogi edukacyjno-zawodowej nie daje zbyt wiele powodów do satysfakcji, a ich aktywność i wpływ na bieg doświadczeń zawodowych są ograniczone (skupienie nr 2). Porównując zaś grupę badanych ze skupienia nr 3 i 4, także zauważamy, że większe poczucie sukcesu i produktywności zawodowej dotyczy osób lepiej wykształconych.

Przynależność diagnozowanych do poszczególnych skupień ma także związek z zakresem destabilizacji ich życia zawodowego w okresie najintensywniejszych przemian rynku pracy po 1989 roku. W indywidualnych doświadczeniach badanych, im większa destabilizacja ich dotychczas uporządkowanej, przewidywalnej kariery zawodowej po etapie

przełomu ustrojowego, tym *per saldo* mniejsze poczucie zawodowego sukcesu i produktywności badanych. Badani zaklasyfikowani do skupienia odpowiednio 4. i 2. odnotowali na swoim koncie zawodowych doświadczeń najliczniejsze i najbardziej znaczące zmiany spowodowane transformacją ustrojowo-gospodarczą (por. tabela nr 4). Zmiany te miały najczęściej konotacje zdecydowanie negatywne, burzyły dotychczasowe względne *status quo* w sferze życia zawodowego, wprowadzały zamęt tożsamościowy, wymuszając na badanych często przejściowe przyjmowanie statusu bezrobotnego, obliowały do przekwalifikowania się, aktywności edukacyjnej i w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Owa niestabilność linii życia zawodowego i przerwanie ciągłości biograficznej, nawet jeśli w kategoriach obiektywnych stanowiły szansę rozwojową, najczęściej jako takie nie zostały przez badanych odebrane. Dla nich oznaczały w większości konieczność podejmowania dodatkowego wysiłku, wymuszały aktywność w kierowaniu swoim życiem edukacyjno-zawodowym, która w poprzednim systemie ustrojowo-gospodarczym, gwarantującym (fikcyjnie) pełne zatrudnienie i minimalizującym konkurencję i poczucie sprawstwa w ramach centralnie sterowanej gospodarki, nie musiała być tak znaczna.

Tabela 3. Przynależność do poszczególnych skupień a wykształcenie badanych

	Numer skupienia obserwacji	N	Średnia ranga
Wykształcenie (aktualne)	1	92	116,76
	2	27	52,50
	3	44	88,86
	4	27	76,87
	Ogółem	190	

Tabela 4. Przynależność do poszczególnych skupień a stopień destabilizacji życia zawodowego w okresie transformacji

	Numer skupienia obserwacji	N	Średnia ranga
Stopień destabilizacji życia zawodowego w okresie transformacji	1	92	86,14
	2	27	108,28
	3	44	87,83
	4	27	127,13
	Ogółem	190	

	wykształcenie (aktualne)	stopień destabilizacji życia zawodowego w okresie transformacji
Chi-kwadrat	41,218	15,847
df	3	3
Istotność asymptotyczna	,000	,001

Test Kruskala-Wallisa

Wydaje się, że osoby na etapie średniej dorosłości nie do końca zinteryoryzowały wzorce kariery współczesnej, charakterystyczne dla ponowoczesnego rynku pracy. Dla nich kariera zawodowa wiąże się w znacznym stopniu ze wspinaniem się po szczeblach kariery, a ustabilizowanie i przewidywalność, a tym samym bezpieczeństwo egzystencjalne, uzyskiwane nawet kosztem satysfakcji z pracy i rozwoju zawodowego, to wartości szczególnie cenione.

Wzorce karier zawodowych

Można spoglądać na przebieg zawodowego doświadczenia badanych z intencją pewnego porządkowania zbioru uzyskanych danych ze względu na określone kryteria. Typ (wzorzec) kariery to konstrukt teoretyczny. Rzadko ktoś świadomie wybiera określony wzorzec kariery, częściej jest on wynikiem splotu indywidualnych cech badanego, specyfiki okoliczności rynkowych oraz zdarzeń biograficznych, które stają się jego udziałem.

Pewne jednak cechy jakościowe charakteryzujące indywidualny bieg życia zawodowego, ocenianego z perspektywy retrospektywnej, mogą wykazywać powtarzalność oraz podobieństwo formalne (np. zbliżone sekwencje zdarzeń, podobny układ temporalny) i deskryptywne (np. doświadczenia w tej samej branży zawodowej, w podobnych zakładach, na zbliżonych stanowiskach) w odniesieniu do wielu biografii, co uprawnia do ich grupowania i analizowania schematów przebiegu takiego doświadczenia. Wzory karier podlegają jedynie subiektywnej ewaluacji – są lepsze vs gorsze, korzystniejsze vs mniej korzystne z punktu widzenia jednostki, jej życiowych celów i wartości. Ocena

w kategoriach obiektywnych nigdy nie będzie jednowymiarowa, jeżeli odwołamy się do bodaj najogólniejszej typologii karier⁷, w której wykorzystano w pierwszym rzędzie kryterium temporalne, tj. powiązania specyficznego doświadczenia zawodowego jednostek z przemianami makrostrukturalnymi i kulturowymi, charakterystycznymi dla ewoluujących stopniowo w rozwoju społeczeństw – epoki nowoczesności, późnej nowoczesności i ponowoczesności⁸. Przy czym posługiwanie się tą nomenklaturą ma tu tylko wymiar diachroniczny.

Kariery nowoczesne mają charakter **linearny**. Cechuje je względna stabilność i niska presja na zmianę pracy. Ewentualne zmiany nie mają charakteru radykalnego, często wymuszane są poprzez okoliczności życiowe, w większości jednak są postrzegane jako utrudnienie, zburzenie dotychczasowego przewidywalnego schematu funkcjonowania, następują rzadko i wydaje się, że wcale nie są postrzegane jako pożądany kapitał kariery. Kariery takie mają często charakter rutynowy, a awans jest naturalnym następstwem osiągnięcia określonego wieku (prawo senioralności) lub wtajemniczenia zawodowego. Ewentualna mobilność pozioma jest nieznaczna, najczęściej podyktowana względami finansowymi lub poprawą jakości środowiska pracy. Osoby realizujące ten typ kariery wytyczają sobie kolejne cele, np. finansowe, prestiżowe, samorozwojowe w obrębie raz obranego kierunku zawodowego i bądź trwają przy nim niezmiennie, nieznacznie modyfikując schematy działania, bądź specjalizują się w obrębie wybranego zawodu, osiągając w nim mistrzostwo. To trwanie (często postrzegane jako odpowiedzialne realizowanie swoich obowiązków) przy raz obranej linii rozwoju zawodowego jest najbardziej charakterystyczną cechą takiego wzorca kariery, który jest legity-

⁷ Por. M. Piorunek, *Bieg życia...* Inne przykłady typologii przywołano także w niniejszym zbiorowym opracowaniu w tekstach kilku autorów, por. np. tekst V. Drabik -Podgórnjej.

⁸ Przyjmuję (mimo niepełnej zgodności w tym względzie panującej wśród socjologów i kulturoznawców), że nowoczesność obejmuje etap rozwoju technologicznego aktualny do mniej więcej połowy XX wieku; etap od lat 50. do lat 80. tego wieku, związany z pojawieniem się między innymi idei indywidualizmu w naukach społecznych, to w Stanach Zjednoczonych Ameryki i Europie Zachodniej – etap późnej nowoczesności, zaś późniejszy, obejmujący także przełom wieków, to ponowoczesność. Por. M. Małewski (2003), *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Warszawa: SDSziZRP.

mizowany przez zestaw ról i obowiązków edukacyjnych i zawodowych osadzonych w sztywnej perspektywie temporalnej. W karierach nowoczesnych jest czas na naukę i czas na pracę; jeśli się nakładają, to głównie w tych profesjach, w których kształcenie permanentne jest niejako wkalkulowane w typ zawodowej aktywności (np. kariery nauczycielskie, naukowe). W innych przypadkach rzadko szuka się szans zawodowych w edukacji, bazując głównie na raz opanowanych umiejętnościach i wyuczonych czynnościach. Kariery nowoczesne w najbardziej czystej postaci będą charakterystyczne dla osób, które np. całe życie zawodowe spędziły w jednym miejscu pracy (lub zmieniały je niezbyt często), wykonując stosunkowo stały zakres obowiązków lub przechodząc w danej firmie kolejne szczeble profesjonalnego wtajemniczenia.

Kariery późnej nowoczesności mają charakter **sekwencyjny**. Cechuje je znacznie mniejszy niż w poprzednim wypadku stopień stabilności. W ich ramach często dochodzi do przerywania toku zawodowego zaangażowania, ponownego szukania zatrudnienia i zaczynania od nowa kolejnej sekwencji, przy czym ich ramy temporalne nie mają tak istotnego znaczenia, jak w przypadku karier nowoczesnych. Osoby realizujące ten typ kariery, poszukując możliwości samorealizacyjnych, stale szukają dla siebie miejsca na rynku pracy. To poszukiwanie, stymulowane przez jednostkę lub otoczenie społeczne, często wymaga przejawiania inicjatywy, także kształceniowej, gotowości do inwestowania w swoje kompetencje, akceptacji dla życiowej zmienności i indywidualizacji kariery zawodowej. Plany edukacyjno-zawodowe takich osób mają częściej charakter elastyczny, krótkoterminowy. Osoby takie wielokrotnie w ciągu swojego życia podejmują różne role zawodowe, zdolne są do ponownego zaczynania kariery w innym zawodzie, miejscu pracy, nie stronią od różnych form zatrudnienia, nie czynią tego w sztywnych ramach czasowych, zmiany dotyczą różnych etapów życia. Zmiany postrzegają częściej, niż w przypadku jednostek realizujących wzorzec kariery nowoczesnej, jako rzecz pożądaną, naturalną, wkalkulowaną w realia społeczne.

Kariery ponowoczesne charakteryzuje **zdecentrowanie i mozaikowość**. W takim typie kariery widoczne są liczne epizody czasoprzestrzennego zaangażowania zawodowego, nielimitowane temporalnie ani też

nieodnoszone do obowiązujących w poprzednim pokoleniu przyjętych i zaakceptowanych wzorców. Praca traktowana jest jako czasowe „odkrywanie” swojej tożsamości, człowiek podejmuje szereg prób zawodowego zaangażowania, traktując je po prostu jako kolejne doświadczenie. Dla osób preferujących ten typ kariery charakterystyczna jest duża tolerancja dla zmian i ich znacznej dynamiki. Człowiek podejmuje swoistą grę z podmiotami rynku pracy, angażując się w liczne projekty, pozostając otwartym na różne propozycje, godząc się na uzyskiwanie czasowej satysfakcji, bowiem pracę, szkołę można zawsze zmienić, zawsze zacząć kolejny raz, nie ma wszak w tym względzie żadnych standardów czy reguł. Trudno zresztą w ogóle posługiwać się pojęciem zawodu, bowiem coraz częściej ten formalnie zdobyty i poświadczony zawód nie odnosi się do podejmowanych przez jednostkę przedsięwzięć na rynku pracy. Kariery takie mają charakter swoistego kolażu, w którym nie ma niepotrzebnych, niepasujących elementów. Planowanie takiej kariery, zwłaszcza długodystansowe, jest praktycznie niemożliwe, zmiany na rynku pracy są na tyle szybkie i nieskoordynowane, że większości z nich praktycznie nie da się przewidzieć, stąd nastawienie na maksymalną elastyczność i koncentracja na teraźniejszości. Oczywiście staje się i to, że kariery te nie tylko niosą tymczasowość w kategoriach temporalnych, są też często pozbawione stałości miejsca ich realizowania, a odterytorializowanie zdaje się być w nie w sposób naturalny wpisane.

Z jakościowego oglądu narracji biograficznych badanych wynika, że ponad połowa z nich realizowała (i stara się nadal to robić) wzorzec kariery nowoczesnej (55,8% diagnozowanych), co jak się wydaje, w dużej mierze uwarunkowane jest faktem, że znaczna część zawodowego zaangażowania badanych dorosłych przypadała na okres przed przełomem ustrojowo-gospodarczym 1989 roku, w którym przytłaczająca większość zawodowych życiorysów miała taką właśnie postać, a dyferencjacja (także modeli życia i przebiegu drogi zawodowej) niejako przeczyła założonej, ideologicznie umotywowanej unifikacji. Te osoby często czynią starania, aby taki właśnie typ kariery był nadal ich udziałem, a dokonujące się na rynku zmiany akceptują w warstwie deklaratywnej i to pod warunkiem, że nie są one udziałem ich pokolenia.

Trzecia część (33,2%) rozpatrywanych biografii odpowiadała wzorcowi kariery z okresu późnej nowoczesności, co dziesiątą z kolei narrację (10,5%) zaklasyfikowano jako życiorys zawodowy ponowoczesny.

Generalnie, realizacja wzorca ponowoczesnego kariery wymuszana jest przede wszystkim realnymi, nowymi wyzwaniami konkurencyjnego, wolnego rynku pracy. Nie jest oczywiście wykluczone pojawienie się takiego wzorca u badanych funkcjonujących na rynku już co najmniej kilkanaście lat, bądź jako wyniku indywidualnych decyzji i preferencji jednostkowych, bądź jako efektu splotu specyficznych okoliczności życiowych. Kariery liniowe lub sekwencyjne częściej są realizowane przez kobiety (niezależnie od wykształcenia), które oparły się bezpośrednio naporowi transformacji na kształt ich biografii zawodowych. Wydaje się, że ma to związek nie tylko ze specyfiką niektórych tradycyjnych zawodów (np. nauczyciel, lekarz, księgowy), ale jest także wynikiem znaczącego zaangażowania kobiet w równoległe role – rodzinne i zawodowe, co wymaga pewnej stabilizacji, którą w odczuciu większości dają właśnie kariery liniowe. Niewykluczone też, że u kobiet, zwłaszcza z pokolenia lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku, istnieje większe mentalne przyzwolenie na ten typ kariery, wzmacniane dodatkowo stereotypowym postrzeganiem roli kobiety jako osoby zobligowanej do godzenia (podporządkowywania) kariery zawodowej i ról rodzinnych. W przypadku mężczyzn akceptacja dla zmienności w przebiegu kariery zawodowej częściej postrzegana jest (i tym samym w większym stopniu pożądana) przez pryzmat konieczności utrzymania rodziny.

Te prawidłowości już zapewne nie znajdą potwierdzenia w przypadku ludzi na etapie wczesnej dorosłości, wzrastających w innej rzeczywistości kulturowej i zawodowej. To młodsze pokolenie, w toku całego swojego życia przygotowywane do uczestnictwa w kapitalistycznym rynku pracy, wyrasta w swoistym kulcie natychmiastowości, akceptacji dla wielości i różnorodności, uznania zmian (także w życiu zawodowym) za naturalne i pożądane.

Respondenci biorący udział w badaniach, które w niniejszym tekście są wyrywkowo przywoływane, często dopiero po wielu latach zawodowej kariery, w toku której ukształtowali poglądy, przekonania, hierarchię wartości, zmuszeni zostali do ich redefinicji zgodnie z obecnie

obowiązującymi standardami. Stąd ich kariery zawodowe często nie mają czystej postaci – nie wyczerpują wszystkich znamion typowych karier nowoczesnych, charakterystycznych dla późnej nowoczesności czy ponowoczesnych. Mają charakter „przejściowy”, tranzycyjny, dla którego cechą charakterystyczną jest często długotrwałe utrzymywanie się elementów wcześniejszych wzorców karier, nieco tylko modyfikowanych w wybranych wymiarach, na potrzeby zmieniającego się rynku pracy. Nadal jednak najbardziej pożądanym wzorcem kariery wydaje się ten charakterystyczny dla nowoczesności. Niezależnie od poziomu zaangażowania i aktywności badanych oraz ich samodzielności w nadawaniu kształtu swojej drogi edukacyjno-zawodowej, postrzegają oni sukces zawodowy najczęściej w kategoriach klasycznie pojmowanego awansu na wyższe, lepiej płatne, bardziej odpowiedzialne stanowiska. Coraz częściej decyduje też o nim sam fakt utrzymania pracy mimo zagrażającego bezrobocia, a duży zakres stabilności (niekoniecznie bezwład i całkowity bezruch) jest dla nich istotną wartością w toku realizowania kariery zawodowej. Paradoksalnie, poczucie koherencji u badanych (na które składa się poczucie zrozumiałości, zaradności i sensowności), kształtowane w pierwszych dekadach ich życia, wiązało się z doświadczeniami z poprzedniego systemu zatrudnienia (sprzed 1989 roku), którego zasady, często wbrew ich obiektywnej niespójności czy nonsensowności oraz własnym werbalnym deklaracjom, przyswoili i zaakceptowali, co nie dokonało się już w odniesieniu do zasad wolnego rynku. Jego ewaluacji dokonują przez pryzmat swojego wcześniejszego zaangażowania zawodowego, co wcale nie ułatwia im zrozumienia i zaakceptowania nowego porządku rzeczy, odkrycia w sobie zasobów niezbędnych do radzenia sobie z sytuacją permanentnej zmiany.

Bibliografia

- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: PRINT-B.
Bauman Z. (2000), *Globalizacja*, Warszawa: PIW.
Bauman Z. (2005), *Konsumując życie*, [w:] Kempny M. (red.), *Konsumpcja – istotny wymiar globalizacji kulturowej*, Warszawa: IFiS PAN.

Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Bauman Z. (2007a), *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa: Wydawnictwo Sic! s.c.

Bauman Z. (2007b), *Płynne życie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Brzeziński J., Zakrzewska M. (2008), *Metodologia: podstawy metodologiczne i statystyczne prowadzenia badań naukowych w psychologii*, [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1, Sopot: GWP.

Erikson E.H. (1968), *Identity: Youth and Crisis*, New York: Norton.

Erikson E.H. (1975), *Life History and the Historical Moment*, New York: Norton.

Erikson E.H. (1997), *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

Giddens A., (2007), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Jacyno M. (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Krueger F.H. (2001), *Koncepcje i metody badań biograficznych w naukach o wychowaniu*, [w:] Urbaniak-Zajac D., Piekarski J., *Jakościowe orientacje w badaniach pedagogicznych. Studia i materiały*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Liberska B. (red.) (2002), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Malewski M. (2003), *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Warszawa: SDSziZRP.

Marek T. (1989), *Analiza skupień w badaniach empirycznych. Metody SAHN*, Warszawa: PWN.

Melosik Z. (2000), *Ponowoczesność: między globalizmem, amerykanizacją i fundamentalizmem*, [w:] Brzeziński J., Kwieciński Z. (red.),

Psychologiczno-edukacyjne aspekty przesilenia systemowego, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.

Miles M. B., Huberman A. M. (2000), *Analiza danych jakościowych*, Białystok: Trans Humana.

Piorunek M. (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Radzewicz-Winnicki A. (2004), *Społeczeństwo w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, Gdańsk: GWP.