

*Monika Rutkowska**

SUKCES W KARIERZE ZAWODOWEJ W OPINII POLAKÓW W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

1. WPROWADZENIE

Zainteresowanie problematyką sukcesu w karierze, mimo upływu lat i licznych publikacji poświęconych tej tematyce, nie słabnie (zwłaszcza zagranicą). Badacze koncentrują swoje wysiłki nie tylko na identyfikacji i potwierdzeniu wpływu poszczególnych czynników na osiągnięcie sukcesu w karierze, ale także na rozpoznaniu komponentów samego sukcesu (w jego obiektywnym i subiektywnym wymiarze) oraz na ukazaniu związków pomiędzy nimi. Jednakże, kwestię wymagającą dalszych prac koncepcyjnych stanowi podejmowanie prób ukierunkowanych na tworzenie modeli sukcesu w karierze zawodowej, które pozwolą na dokładniejsze, niż dotychczas, uchwycenie wielowymiarowości i złożoności sukcesu w karierze zawodowej oraz przyczynią się do wyraźniejszego rozróżnienia tego, co obiektywne od tego, co subiektywne. Porównanie krajowego i zagranicznego dorobku literaturowego poświęconego problematyce sukcesu w karierze zawodowej pozwala wnioskować, iż w Polsce sukces ten jest kategorią stosunkowo pobieżnie opisaną, a przede wszystkim niewystarczająco zbadaną empirycznie.

Mając na uwadze powyższe w niniejszym artykule: 1) scharakteryzowano kategorię sukcesu w karierze zawodowej i jego wymiary, 2) przedstawiono założenia modelu obiektywnego i subiektywnego sukcesu w karierze zawodowej oraz 3) zaprezentowano wyniki ogólnopolskich badań empirycznych, ukierunkowanych na rozpoznanie, co oznacza dla Polaków sukces w karierze zawodowej.

* Dr, Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

2. SUKCES W KARIERZE ZAWODOWEJ – ISTOTA, WYMIARY I MODELE

Sukces w karierze zawodowej znajduje się w obszarze zainteresowań wielu dyscyplin naukowych. Przedstawiciele: psychologii, psychologii społecznej, socjologii, nauk o zarządzaniu czy ekonomii na przestrzeni wielu lat podejmowali działania ukierunkowane na wyznaczenie czynników sprzyjających osiągnięciu sukcesu w karierze. Uogólniając dotychczasowe osiągnięcia poszczególnych dyscyplin naukowych w zakresie analizowania czym jest sukces w karierze zawodowej i co warunkuje jego osiągnięcie można stwierdzić, iż:

- w psychologii silnie akcentuje się znaczenie czynników indywidualnych dla osiągnięcia sukcesu w karierze;
- w psychologii społecznej, sukces w karierze rozważany jest w kontekście interpersonalnych zachowań i interakcji społecznych;
- sukces w karierze z perspektywy socjologicznej rozpatrywany jest głównie pod kątem wpływu społecznych relacji na działania zorientowane na cel (relacje lub więzy między „aktorami” interakcji, określane mianem „społecznych sieci”, postrzegane są jako kanały przepływu informacji i wpływów, a jednostka to aktor, który dąży do rozwinięcia społecznych sieci i zajęcia w nich określonego miejsca);
- koncentracja na strukturze społecznej, a nie jednostce, występuje także w podejściu ekonomicznym, w ramach którego wewnętrzny rynek pracy stanowi determinantę osiągnięcia sukcesu w karierze.

Sukces w karierze zawodowej stanowi szczególnie ważną zmienną w badaniach poświęconych problematyce kształtowania karier zawodowych, w których definiowany jest jako osiągnięcie pozytywnych materialnych lub psychologicznych efektów, stanowiących rezultat aktywności zawodowej i doświadczeń zawodowych jednostki [Greenhaus, Callanan 2006, s. 148]. Taka interpretacja terminu: „sukces w karierze” (*ang. career success*) wyraźnie wskazuje na jego obiektywny i subiektywny wymiar.

Subiektywny sukces w karierze (*ang. subjective career success*) utożsamiany jest z satysfakcją z kariery [Greenhaus i in. 1990, s. 64-86], a dokładniej z określonymi wynikami tej kariery (ważnymi dla aktywnego zawodowo podmiotu) oraz z poczuciem postępu w zakresie osiągnięcia wyznaczonych, indywidualnych celów kariery. Jego miarę stanowi kombinacja indywidualnych odczuć aktora kariery, co do jego sukcesu w karierze, kształtowana w oparciu o osobistą ocenę własnych osiągnięć, a także o antycypację przyszłych korzyści [Aryee i in. 1994, s. 487-509, Judge i in. 1995, s. 485-519] oraz zinternalizowanych ocen tego sukcesu, dokonywanych przez „znaczących innych” [Betz, Fitzgerald 1987 [za:] Dries et al. 2008, s. 254-267].

Tymczasem, obiektywny sukces w karierze (*ang. objective career success*) łączony jest z bardziej rzeczywistymi, mierzalnymi wskaźnikami (np. mobilnością organizacyjną, wynagrodzeniem, rodzajem wykonywanych

zadań) [Van Maanen 1977 [za:] Arthur et al. 2005, s. 177-202]. Badacze, którzy postrzegają sukces w karierze jako obiektywny rozważają go w silnym powiązaniu z rolą społeczną i pozycją jednostki w organizacji lub w społeczeństwie, a więc czerpią z założeń strukturalizmu. Obiektywny sukces w karierze odzwierciedla nie wyróżniające się, indywidualne rozumienie sukcesu, lecz społecznie podzielane.

Przegląd piśmiennictwa naukowego pozwala zauważyć, iż w pracach badawczych:

- dominuje założenie dualizmu sukcesu w karierze – istnienia subiektywnego i obiektywnego sukcesu w karierze, choć całkiem spora grupa badaczy problematyki sukcesu w karierze skupia uwagę wyłącznie na subiektywnym lub wyłącznie na obiektywnym wymiarze kariery;
- autorzy prac poświęconych sukcesowi w karierze zakładają zróżnicowany kierunek wpływu pomiędzy subiektywnym i obiektywnym wymiarem tego sukcesu;
- przeważająca liczba prac wskazuje na wpływ obiektywnego sukcesu w karierze na sukces odczuwany;
- liczne prace poświęcone problematyce obiektywnego sukcesu w karierze łączą go z kilkoma zmiennymi, takimi jak: liczba awansów, wynagrodzenie (np. wynagrodzenie całkowite, procentowy wzrost wynagrodzenia na przestrzeni określonego czasu, miesięczny i roczny przychód), pozycja w strukturze organizacyjnej, władza (rozpiętość i zasięg kierowania);
- subiektywny sukces w karierze utożsamiany jest najczęściej z pojęciem satysfakcji z kariery, odnoszącym się do ocen kariery, dokonywanych przez samych aktorów kariery w oparciu o indywidualne kryteria (wartości, aspiracje, potrzeby);
- stosunkowo niewiele opracowań naukowych poświęconych jest kompleksowemu modelowaniu sukcesu w karierze zawodowej.

W gronie nielicznych autorów, którzy podjęli próbę stworzenia modeli sukcesu w karierze zawodowej na uwagę zasługują przede wszystkim prace takich badaczy, jak: U. E. Gattiker i L. Larwood, E. Schein, B. Parker i L. H. Chusimir, J. Sturges, G. R. Nabi czy wreszcie N. Dries, R. Pepermas i O. Carlier.

W ostatnich latach w literaturze tematu pojawił się postulat, by nie koncentrować uwagi badawczej wyłącznie na tym, co mierzalne, z pominięciem subiektywnego sukcesu w karierze. Subiektywny sukces w karierze nie może być ignorowany w pracach badawczych (jak bywało w minionych latach) [Hall, Chandler 2005, s. 155-176], zwłaszcza we współczesnym świecie pracy, w którym szereg zmian, także tych w organizacjach, spowodował zmiany w karierach, a tym samym w sukcesie w karierze i tym, co możliwe do osiągnięcia, zwłaszcza w wymiarze obiektywnym tego sukcesu. Badacze problematyki skłaniają się w ostatnim czasie także ku stwierdzeniu, iż sukces w karierze to nie obiektywna

rzeczywistość ani statyczna prawda [Young i in. 1996, s. 477-512], a raczej społeczna konstrukcja i dynamiczna koncepcja [Savickas 2005, s. 42-70], którą można interpretować na wiele sposobów [Evetts 1992, s. 1-21].

Mając na uwadze powyższe, skonstruowano (korzystając z dorobku N. Dries, R. Pepermansa i O. Carliera) dwuwymiarowy model sukcesu w karierze, który pozwolił na wyszczególnienie czterech płaszczyzn w układzie: „aktor kariery”-„obserwatorzy kariery” oraz odczucia-osiągnięcia:

- I. **„obserwatorzy kariery” /osiągnięcia:** komponenty sukcesu w karierze odnoszą się do rzeczywistych osiągnięć, jakie stały się udziałem aktora kariery w toku realizacji kariery – osiąganie wysokiego wynagrodzenia, awansowanie, pełnienie określonej roli (kierowniczej, specjalisty). Podmiotem oceniającym owe osiągnięcia w kategoriach sukcesu w karierze jest jednostka i/lub podmiot zewnętrzny w stosunku do aktora kariery. Oba oceniające podmioty dokonują w trakcie oceny osiągnięć społecznych porównań. Aktor kariery i „zewnętrzny obserwator” ocenia określone wyniki kariery na tle innych np.: grupy rówieśniczej, członków rodziny, współpracowników lub odwołuje się do jeszcze szerszego kontekstu – do społeczno i kulturowo uwarunkowanych wyznaczników sukcesu w karierze.
- II. **„aktor kariery”/osiągnięcia:** komponenty sukcesu w karierze łączą się nie z samym odczuwaniem, a z rzeczywistymi osiągnięciami, jakie stały się udziałem aktora kariery w toku realizacji kariery. Przy czym, podmiotem oceniającym określone osiągnięcia w kategoriach sukcesu w karierze jest jednostka i czyni to w oparciu o indywidualne kryteria (wartości, potrzeby, aspiracje). Do tej płaszczyzny modelu zalicza się: rozwijanie kompetencji (zdobywanie nowych i doskonalenie istniejących), osiąganie autonomii, wykonywanie pracy/pełnienie roli stanowiącej wyzwanie (oznaczającej konieczność stawiania wobec i rozwiązywania niejednokrotnie trudnych problemów), wykonywanie pracy/ pełnienie roli pozwalającej na bycie kreatywnym, osiąganie poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji (finansowej, zawodowej).
- III. **„aktor kariery”/odczucia:** komponenty sukcesu w karierze odnoszą się do odczuć aktora kariery (tj. odczuwania satysfakcji z kariery) i dotyczą realizowanej przez niego kariery. Podmiotem dokonującym oceny jest sam aktor kariery, a punkt odniesienia w ocenie sukcesu w karierze stanowią indywidualne kryteria, takie jak: wartości, potrzeby, aspiracje oraz zinternalizowane oceny tego sukcesu, dokonane przez znaczących innych.
- IV. **„obserwatorzy kariery” /odczucia: komponenty sukcesu w karierze** dotyczą odczuć aktora kariery w odniesieniu do realizowanej przez niego kariery, ale punkt odniesienia w ocenie sukcesu w karierze stanowią inne podmioty i ich stosunek do aktora kariery. Do IV płaszczyzny modelu

zalicza się: odczuwanie szacunku i uznania ze strony innych, odczuwanie, że wykonywana praca/pełniona rola jest społecznie użyteczna, odczuwanie, że wykonywana praca/pełniona rola cieszy się społecznym prestiżem.

Zaprezentowane założenia modelu obiektywnego i subiektywnego sukcesu w karierze zostały zweryfikowane w toku przeprowadzonych badań empirycznych i stanowiły teoretyczne ramy dla dalszego postępowania badawczego.

3. SUKCES W KARIERZE ZAWODOWEJ – WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Ogólnopolskie badania empiryczne ukierunkowane na rozpoznanie, co oznacza dla Polaków sukces w karierze zawodowej zostały przeprowadzone w 2010 roku, z wykorzystaniem skonstruowanego w tym celu narzędzia – kwestionariusza ankiety internetowej¹. W efekcie przeprowadzonych badań pozyskano 357 wypełnionych kwestionariuszy ankiet. W ogólnopolskim badaniu internetowym udział wzięło 48% kobiet i 46% mężczyzn. Najliczniej reprezentowane były w badanej próbie grupy respondentów w wieku pomiędzy 31 a 35 oraz 26 a 30 rokiem życia, które stanowiły kolejno $\frac{1}{4}$ i blisko $\frac{1}{4}$ (22,4%). Biorąc pod uwagę rodzaj wykształcenia, najliczniejszą grupę stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem technicznym – $\frac{1}{3}$ badanych. Następną grupę pod względem liczebności stanowili ekonomiści 23% i humaniści – 13,4% badanych. 31% uczestniczących w badaniu stanowili przedstawiciele pracowników z najkrótszym stażem pracy – do 5 lat. Kolejne grupy badanych pod względem przepracowanych lat stanowiły osoby aktywne zawodowo od 6 do 10 lat - 22%, respondenci legitymujący się stażem pracy mieszczącym się w przedziale od 11 do 15 lat -19% oraz pracujący powyżej 21 lat – 15,7%. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby deklarujące staż pracy pomiędzy 16 a 20 lat - 6,4%. Biorąc pod uwagę zajmowane stanowisko, $\frac{1}{4}$ uczestniczących w badaniu Polaków zadeklarowała, iż pełni rolę starszego specjalisty, 12,8% przyznało, że pełni rolę młodszego specjalisty, a porównywalny odsetek badanych to pracownicy wykonawczy – 11,2%. W gronie uczestników internetowego badania znalazło się łącznie 15,1% kadry kierowniczej. W badaniu internetowym uczestniczyli respondenci z 13 województw, w celach przeprowadzania analiz utworzono 4 grypy terytorialne, do których włączono respondentów z tych województw. Struktura badanej grypy ze względu na miejsce zamieszkania przedstawiała się następująco: respondenci z południowo-zachodniej i południowo-wschodniej części Polski stanowili odpowiednio: 59% i 9,2% badanych, a respondenci

¹ Z racji wykorzystanego narzędzia badawczego (ankiety internetowej) i kanałów dotarcia do potencjalnych respondentów można stwierdzić, iż dobór próby miał charakter okolicznościowy i opierał się na dostępności badanych [Babbie, 2005].

z północno-zachodniej i centralnej Polski stanowili kolejno 5% i 19,3% uczestników internetowego badania opinii na temat sukcesu w karierze zawodowej.

Przeprowadzone badania potwierdziły znaczenie wszystkich, uwzględnionych w modelu sukcesu w karierze, obiektywnych wyróżników tego sukcesu, tj. pełnienia roli specjalisty, pełnienia roli kierowniczej, awansowania i otrzymywania wysokiego wynagrodzenia (wysokich dochodów). Najważniejszym wyznacznikiem w ramach obiektywnych komponentów sukcesu w karierze było dla badanych Polaków awansowanie – pozytywne oceny temu czynnikowi nadało łącznie 67,8% respondentów.

W przypadku awansowania respondenci utożsamiali z osiągnięciem sukcesu w karierze przede wszystkim awans pionowy. To on stanowił, na tle innych możliwych do wyboru w pytaniu uzupełniającym dotyczącym rodzajów awansu (tj. awansu poziomego, kwalifikacyjnego i finansowego), najwyższy odsetek odpowiedzi - 37,6%. Drugi, pod względem częstości pozytywnych odpowiedzi, wyznacznik obiektywnego sukcesu w karierze wiąże się z pełnieniem roli specjalisty – 58,5% respondentów zgadza się, iż jest to miara sukcesu. Z kolei, otrzymywanie wysokiego wynagrodzenia stanowi miarę odnoszonego sukcesu w karierze dla nieco ponad połowy badanych (51,4)%. Najmniej skłonni do pozytywnych ocen byli respondenci w odniesieniu do pełnienia roli kierowniczej – aż 37,4% stwierdziło, że zajmowanie stanowiska kierowniczego nie oznacza dla nich osiągnięcia sukcesu w karierze, 31,4% nie potrafiło jednoznacznie opowiedzieć się za lub przeciw utożsamianiu sukcesu w karierze z rolą kierowniczą i zaledwie 30,7% z nich utożsamiało zajmowanie kierowniczego stanowiska z odniesieniem sukcesu w karierze zawodowej.

W toku badań empirycznych potwierdzono także znaczenie wszystkich 10., uwzględnionych w modelu sukcesu w karierze, subiektywnych wyróżników tego sukcesu, tj.: rozwijania wiedzy i umiejętności, uzyskiwania autonomii, wykonywania pracy stanowiącej wyzwanie, wykonywania pracy pozwalającej na bycie kreatywnym, osiągnięcia poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji, uzyskiwania szacunku otoczenia, pełnienia roli społecznie użytecznej, wykonywania zawodu cieszącego się społecznym prestiżem, uzyskiwania władzy nad innymi, osiągnięcia satysfakcji z własnej kariery zawodowej.

Z danych wynika, że spośród wszystkich komponentów subiektywnego sukcesu w karierze zawodowej cztery z nich w mniejszym stopniu, niż pozostałe były utożsamiane z odnoszeniem sukcesu. W gronie tych czynników należy wymienić:

- osiągnięcie poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji (zaledwie ¼ respondentów łączyła ten czynnik z osiągnięciem sukcesu w karierze, a blisko 40% badanych była przeciwnego zdania; także spory odsetek badanych – 1/3 nie potrafił jednoznacznie ocenić tego czynnika w kategoriach osiągnięcia sukcesu w karierze),

- uzyskiwanie władzy nad innymi (dla 23% badanych oznacza odnoszenie sukcesu w karierze, ale aż 46% respondentów nie utożsamia go z sukcesem; także i w tym przypadku można wykazać istnienie sporej grupy osób, którym trudno ocenić ten czynnik w kategorii sukcesu w karierze),
- wykonywanie zawodu cieszącego się społecznym prestiżem (nieco ponad 1/3 badanych nie dostrzegała w tym osiągnięcia sukcesu, 1/3 stanowiła niezdecydowaną grupę respondentów; porównywalny odsetek jednak łączył ten czynnik z odnoszeniem sukcesu w karierze) oraz
- pełnienie roli społecznie użytecznej (także w przypadku tego czynnika udzielone przez badanych odpowiedzi rozłożyły się niemalże po równo – 1/3 nie utożsamiała roli społecznie użytecznej z sukcesem w karierze, a zbliżony odsetek odpowiedzi świadczył zarówno o braku zdecydowania, jak i pozytywnym spojrzeniu na ten czynnik, jako na wyznacznik odnoszenia sukcesu w karierze).

Wyszczególnione w badaniu komponenty subiektywnego sukcesu w karierze, które cieszyły się największą aprobatą badanych i utożsamiane były przez nich z osiągnięciem sukcesu w karierze to w kolejności:

- rozwijanie wiedzy i umiejętności (80% respondentów oceniło ten czynnik, jako równoważny z odnoszeniem sukcesu w karierze i tylko 5% było przeciwnego zdania),
- uzyskiwanie szacunku otoczenia (blisko $\frac{3}{4}$ badanych założyło, iż szacunek ze strony innych oznaczało osiągnięcie sukcesu w karierze i tylko 7% nie postrzegało tego czynnika w ten sposób),
- wykonywanie pracy stanowiącej wyzwanie (dla 71% respondentów łączyło się z osiągnięciem sukcesu w karierze; dla 8% badanych – nie),
- uzyskiwanie autonomii (ponad 2/3 badanych utożsamiało ten czynnik z sukcesem w karierze, a przeciwnego zdania było niespełna 7% uczestniczących w badaniu Polaków) oraz
- wykonywanie pracy pozwalającej na bycie kreatywnym (czynnik ten, jako odnoszenie sukcesu w karierze określiła połowa badanych, ale należy także podkreślić, iż stosunkowo duży odsetek badanych, w porównaniu z opisanymi powyżej czynnikami, przypisał temu komponentowi także negatywną ocenę – 20% respondentów).

4. PODSUMOWANIE

Analizując zaprezentowane w niniejszym artykule wyniki badań empirycznych należy mieć na uwadze fakt, iż to, co stanowi wartościowy wynik kariery – sukces w karierze zawodowej – ewoluuje na przestrzeni czasu, jest zależne od historycznego, gospodarczego i społeczno-kulturowego kontekstu [Young, Collin 2004, s. 373-388, Savickas 2000, s. 53-68]. Znaczenie przypisywane po-

szczególным komponentom sukcesu w karierze różniło się w erze przedprzemysłowej, przemysłowej i jest inne współcześnie – w gospodarce opartej na wiedzy. Postrzeganie sukcesu w karierze różnicują także takie zmienne, jak płeć, wiek [Dries et al. 2008, s. 254-267], kraj pochodzenia [Dany 2003, s. 821-838], miejsce w strukturze społecznej (status społeczno-ekonomiczny), czy przynależność do określonej subkultury [Stead 2004, s. 389-406]. W ostatnim dziesięcioleciu niektórzy autorzy zaczęli także podkreślać, iż znaczenie przypisywane poszczególnym komponentom sukcesu w karierze może być uwarunkowane również przynależnością generacyjną [Dries et al. 2008, s. 907-928]. Biorąc pod uwagę powyższe, można postawić kilka tez i wyznaczyć parę wskazówek dla przyszłych badaczy, podejmujących problematykę sukcesu w karierze zawodowej. Po pierwsze, podejmowanie prób w kierunku modelowania sukcesu w karierze zawodowej pozostaje ważną i aktualną z naukowego punktu widzenia kwestią. Po drugie, przeprowadzenie badań punktowych umożliwi rozpoznanie, co stanowi sukces w karierze dla badanej grupy wyłącznie w określonym czasie. Planując empiryczną eksplorację sukcesu w karierze zawodowej warto by zatem ukierunkować wysiłek na przeprowadzenie badań longitudinalnych oraz na rozpoznanie uwarunkowań zmian w utożsamianiu określonych wyznaczników sukcesu w karierze zawodowej z jego osiągnięciem.

Badacze podejmujący problematykę sukcesu w karierze zawodowej powinni mieć świadomość wielości i różnorodności czynników oddziałujących na osiągnięcie sukcesu w karierze, a także niejednakowy sposób ich wpływania na osiągnięte wyniki w karierze (pośredni i bezpośredni) oraz konieczności analizowania wzajemnych relacji między poszczególnymi czynnikami. Wszystko to *utrudnia kompleksowe modelowanie zjawiska i zmusza do uwzględnienia wielkiej liczby zmiennych o bardzo złożonej strukturze* [Strużyna, Madej 2005, s. 11], ale nie czyni niemożliwym.

BIBLIOGRAFIA

- Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M., *Career success in a boundaryless career world*, „Journal of Organizational Behavior”, 2005, 26 (2)
- Aryee S., Chay Y. W., Tan H. H., *An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore*, „Human Relations”, 1994, 47
- Dany F., *Free actors and organizations: critical remarks about the new career literature, based of French insights*, „International Journal of Human Resource Management”, 2003, 14(5)
- Dries N., Pepermans R., Carlier O., *Career success: Constructing a multidimensional model*, „Journal of Vocational Behavior”, 2008, 73, no. 2
- Dries, N., Pepermans, R., De Kerpel E., *Exploring four generations' beliefs about career: Is 'satisfied' the new 'successful'?*, „Journal of Management Psychology”, 2008, 23(8)
- Dyke L. S., Murphy S. A., *How we define success: a qualitative study of what matters the most for women and men. Sex roles*, „A Journal of Research”, 2006, 55(5)

- Evetts J., *Dimension of career: avoiding reification in the analysis of change*, „Sociology”, 1992, 26(1)
- Gattiker U. E., Larwood L., *Subjective career success: A study of managers and support personnel*, „Journal of Business Psychology”, 1986, 1
- Greenhaus J. H., Callanan G. A., (Eds.): *Encyclopedia of Career Development*, Vol. 1., Sage Publications, USA 2006
- Greenhaus J. H., Parasuraman S., Wormley W. M., *Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes*, „Academy of Management Journal”, 1990, 33, 1
- Hall D. T., Chandler D. E., *Psychological success: When the career is a calling*, „Journal of Organizational Behavior”, 2005, 26(2)
- Hennequin E., *What career success means to blue-collar workers*, „Career Development International”, 2007, 12(6)
- Judge T. A., Cable D. M., Boudreau J. W., Bretz R. D., *An empirical investigation of the predictors of executive career success*, „Personnel Psychology”, 1995, 48
- Lee M. D., Lirio P., Karakas F., MacDermid S. M., Buck M. L., Kossek E. E., *Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations [w:] Research companion to work house and work addiction*, Burke R. J., (Eds.), Edward Elgar, Cheltenham, UK 2006
- Nabi G. R., *The relationship between HRM, social support, and subjective career success among men and women*, „International Journal of Manpower”, 2001, 22(5)
- Parker B., Chusmir L. H., *Motivation needs and their relationship to life success*, „Human Relations”, 1991, 44
- Savickas M. L., *Renovating the psychology of careers for the 21st century [w:] The future of career*, Collin A., Young R., (Eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2000
- Savickas M. L., *The theory and practice of career construction, [w:] Career Development and counseling: putting theory and research to work*, Brown S. S., Lent R. W., (Eds.), Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2005
- Stead G.B., *Culture and career psychology: A social constructionist perspective*, „Journal of Vocational Behavior”, 2004, 64(3)
- Strużyna J., Madej E., *Przyszłość zarządzania karierą*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, IPISS, 2005, 2(41)
- Sturges J., *What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages*, „British Journal of Management”, 1999, 10(3)
- Young R.A., Collin A., *Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field*, „Journal of Vocational Behavior”, 2004, 64(3)
- Young R.A., Valach L., Collin A., *A contextualist approach to career analysis and counseling [w:] Career choice and development*. Brown D., Brooks L., (Eds.), 3rd ed., CA: Jossey-Bass, San Francisco, 1996

STRESZCZENIE

Problematyka sukcesu w karierze, mimo upływu lat i licznych publikacji poświęconych temu zagadnieniu nie przestaje być ważna i aktualna z naukowego punktu widzenia. Przedstawiciele takich dziedzin i dyscyplin naukowych jak: psychologia, psychologia społeczna, socjologia, nauki o zarządzaniu czy ekonomia analizują czym jest sukces w karierze, jakie są jego składowe i co go warunkuje. W ostatnim czasie szczególnie silnie podkreśla się konieczność odejścia od koncentrowania uwagi badawczej wyłącznie na tym co mierzalne (obiektywne) i skupiania się

także na subiektywnym wymiarze osiąganego sukcesu w karierze. W niniejszym artykule podjęto próbę konstrukcji modelu sukcesu w karierze zawodowej, uwzględniającego jego obiektywny i subiektywny wymiar oraz zaprezentowano wyniki badań empirycznych, ukierunkowanych na rozpoznanie, co Polacy utożsamiają z odniesieniem sukcesu w karierze. Artykuł zakończono wymienieniem pewnych, istotnych ograniczeń w przeprowadzaniu badań dotyczących sukcesu w karierze zawodowej i wskazaniem dalszych perspektyw badawczych.

CAREER SUCCESS IN OPINION OF POLES – EMPIRICAL EVIDENCE

ABSTRACT

Despite years running by and numerous publications dedicated to this problem, career success issue remains important and current from scientific point of view. Representatives of such domains and disciplines as psychology, social psychology, sociology, management or economics are analyzing its components and determinants. Recently exceptionally strong is tendency to emphasize need to deviate from concentrating on measurable (objective) aspects and focusing also on subjective aspects of career success. This paper is an attempt to build a model of career success, considering objective and subjective component and the presentation of results of empirical research aiming to discover what Poles understand under achieving career success term. At the end of the paper certain substantial limitations are enumerated pertaining to performing the research regarding career success and further research perspectives are indicated.