

NORBERT G. PIKUŁA

Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków
e-mail: norbertpikula@gmail.com

Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn – z perspektywy osób starszych

Praca jest podstawowym komponentem życia człowieka dorosłego. Poprzez pracę człowiek doskonali swoją osobowość, podnosi kompetencje społeczne, rozwija się w różnych obszarach funkcjonowania społecznego. Jej nieodzownym elementem jest kariera zawodowa, która wyznacza ścieżki rozwoju pracownika.

W artykule skoncentrowano się na doświadczeniach osób starszych w odniesieniu do kariery zawodowej. Odwołano się w tym celu do teorii D. Supera, która najlepiej opisuje wzory karier osób urodzonych w poprzednim stuleciu. D. Super zwrócił uwagę, że na rozwój zawodowy człowieka istotny wpływ mają czynniki roli, czynniki sytuacyjne oraz osobiste. W przeprowadzonych badaniach z wykorzystaniem metody studium indywidualnego przypadku z zastosowaniem techniki wywiadu jakościowego przedmiotem uczyniono rozwój kariery zawodowej postrzeganej z perspektywy osób starszych, celem zaś – poznanie i opis przebiegu karier w kontekście satysfakcji zawodowej. Dane uzyskane w toku analiz przyczyniły się do sformułowania wniosku, że wzory karier badanych seniorów kształtowały głównie czynniki społeczne, historyczne oraz – w przypadku kobiet – rodzinne, wynikające z pełnienia roli matki i żony.

Słowa kluczowe: *praca, kariera zawodowa, osoba starsza*

Praca stanowi istotny komponent ludzkiego życia. Poprzez działalność zawodową człowiek doskonali swoją osobowość, podnosi kompetencje społeczne, rozwija się w różnych obszarach funkcjonowania społecznego. Dzięki działalności zawodowej jednostka zaspokaja zarówno potrzeby podstawowe, jak i potrzeby wyższego rzędu. Praca towarzyszy człowiekowi przez znaczną część życia. Współcześnie

poprzez przynależność do grupy zawodowej jednostka określa swój status i pozycję społeczną.

Nieodzownym elementem pracy jest kariera zawodowa, która wyznacza ścieżki rozwoju pracownika (Pikuła 2016a, s. 161–164). Jak zauważa A. Paszkowska-Rogacz, karierę zawodową można rozpatrywać w rozumieniu potocznym – w takim znaczeniu „kariera” oznacza mobilność pracownika charakteryzującą się zdobywaniem coraz to wyższej pozycji zawodowej (zob.: Paszkowska-Rogacz 2002, s. 13–14; Słowik 2006, s. 82). Równocześnie ze zmianą stanowisk wzrastają korzyści finansowo-materialne, co stanowi o prestiżu zawodowym. *Słownik wyrazów obcych* wskazuje, że kariera to *szybkie zdobywanie coraz wyższych stanowisk w działalności społecznej, naukowej i zawodowej, powodzenie w życiu; dobra pozycja życiowa* (1972, s. 276). H. Król, dokonując analizy kariery zawodowej, wyodrębnił dwa stanowiska:

- a) kariera związana jest bezpośrednio z przechodzeniem jednostki na wyższe stanowiska, a tym samym powiększaniem jej władzy i prestiżu;
- b) karierą jest całokształt biografii jednostki, która uwzględnia wszystkie zmiany stanowisk, zarówno te związane z awansem, jak i degradacją (2006, s. 456).

Interesującą definicję kariery zawodowej zaproponowali D. Brown i L. Brooks. Zdaniem tych autorów kariera zawodowa to proces wyboru i przystosowania do zawodu. Proces ten trwa całe życie i wchodzi w interakcje ze wszystkimi rolami społecznymi pełnionymi przez jednostkę (Słowik 2006, s. 82; Szczupaczyński 1998). Na kompatybilność kariery zawodowej z przyjmowanymi rolami społecznymi wskazuje również Donald E. Super, który zaznacza, że:

kariera jest polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; seria stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z tą pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak rola w rodzinie czy społeczeństwie. O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju; kariery są osobocentryczne (za: Czerepaniak-Walczak 2001, s. 347).

T. McDaniels również zauważa, iż kariera zawodowa wychodzi poza ramy wykonywanego zawodu i przenika codzienność człowieka. Kariera, według tego badacza, to styl życia, jaki prezentuje dana jednostka. Na styl ten składają się zarówno czynności zawodowe, jak i zajęcia wykonywane w czasie wolnym (za: Herr, Cramer 2001).

Według M. Szumigraja współcześnie karierę możemy rozpatrywać jako:

1. sukces zawodowy osiągany poprzez przechodzenie z pozycji niżej cenionych do pozycji wyżej cenionych;
2. biografię jednostki, wyznaczoną przez ścieżkę zawodową;

3. kierunek podejmowanych przez jednostkę ról społecznych oraz dążeń do osiągnięcia społecznych lub indywidualnych gratyfikacji;
4. zawód, do którego podchodzi się z pozytywnym nastawieniem (Szumigraj, 2003, s. 552; zob. też: Kostera 1994; Schein 1978).

Pojęcie kariery zawodowej nie jest łatwe do zdefiniowania. Mnogość definicji wynika z faktu, iż uwarunkowania rozwoju zawodowego pracowników są przedmiotem badań naukowców z wielu dziedzin. Dla przykładu, D.T. Hall karierę zawodową ujmuje na cztery sposoby:

1. kariera jest ściśle związana z profesją. W tym podejściu kariera odnosi się tylko do tych zawodów, w których możliwe jest jasne wskazanie na ścieżki rozwojowe; rozwój kariery następuje na podstawie wiedzy i umiejętności poprzez zdobywanie hierarchicznie określonych stanowisk;
2. kariera rozumiana jako zaawansowanie;
3. kariera definiowana jako sekwencja prac wykonywanych przez jednostkę w toku jej życia zawodowego; oznacza indywidualny wzorzec kolejno wykonywanych prac i jest atrybutem wyłącznie pracujących jednostek;
4. kariera rozumiana jako sekwencja doświadczeń jednostki związanych z pełnioną przez nią rolą; kluczowe w tym ujęciu jest doświadczenie, oznaczające kształtowanie się wewnętrznych procesów jednostki, takich jak: dążenia i aspiracje, satysfakcja, postawy wobec pracy (Hall, 1976, s. 1–3).

Kariera zawodowa w kategoriach struktury zawodu lub organizacji jest zatem uwarunkowana rozwojem zawodowym z charakterystycznymi etapami wyznaczonymi przez:

1. adaptację społeczno-zawodową;
2. identyfikację z zawodami;
3. stabilizację zawodową;
4. sukces zawodowy;
5. mistrzostwo w zawodzie.

Jest to tradycyjny model kariery zawodu oparty na bezpieczeństwie i zatrudnieniu, czyli stabilizacji zawodowej (Wołk 2006, s. 49).

Rozwój kariery a płeć

Zdaniem A. Giddensa człowiek przychodzi na świat z płcią biologiczną, natomiast płeć kulturowa wykształca się w ciągu życia i odnosi się do różnic kulturowych, społecznych i psychologicznych między kobietą a mężczyzną. Płeć kulturowa związana jest z tworzeniem kobiecości i męskości (Giddens 2008, s. 276–277). M. Nowak-Dziemianowicz podkreśla, że to właśnie kulturowe przepisy roli, choć ulegają cią-

głym zmianom, wyznaczają kobietom i mężczyznom cele i oczekiwania, bardzo odmienne w zależności od płci (2012, s. 246). Choć zatem przepisy ról nie są społecznie zbyt rygorystycznie określone, to jednak – szczególnie w odniesieniu do kobiet – są niejako zadane i podtrzymywane przez otoczenie społeczne: rodzinę pochodzenia i prokreacji, grupy koleżeńskie, współpracowników w zakładzie pracy, społeczność lokalną, przekazy medialne itp. (zob.: Buczkowski 2012). Przyczyn kulturowego utrwalania ról można upatrywać w rodzinnej socjalizacji. *Kobieta to matka i żona (...). Role te są kobiecie zarówno dane jak i zadane, traktowane są bezwarunkowo, gdyż z ich wypełnienia wiąże się samo pojęcie kobiecości* (Nowak-Dziemianowicz 2012, s. 239; zob. też: Gromkowska-Melosik 2011; Ostrouch 2006). W stosunku do kobiet niepodjętych ról dla nich typowych mówi się o porażce, niepowodzeniu, niespełnieniu, wywołując w ten sposób niejednokrotnie niedowierzanie, współczucie, litość (Łukasik 2013, s. 66).

Jak zauważa J. M. Łukasik, *tradycyjne przypisanie ról w zależności od przynależności płciowej stanowi podstawę społeczeństwa preindustrialnego. Nadal nie jest reliktem, z którego łatwo można by zrezygnować* (tamże, s. 67). Bez podziału na role żeńskie i męskie nie byłoby tradycyjnej rodziny nuklearnej, charakteryzującej jeszcze większość współczesnych polskich rodzin (Beck 2002, s. 163).

Tradycyjny sposób myślenia o rolach płciowych kobiet i mężczyzn ma wiele różnych konsekwencji, w tym – co szczególnie ważne z perspektywy niniejszego artykułu – konsekwencje związane z karierą zawodową kobiet i mężczyzn. Można odnaleźć te różnice w koncepcji kariery zawodowej D. Supera. Zaproponował on koncepcję faz rozwoju kariery zawodowej (*Life Career Stages*), istotnych z punktu widzenia rozwoju człowieka i jego „dorastania” do kariery zawodowej. D. Super określił dla każdej z faz zadania rozwojowe, charakterystyczne dla poszczególnych etapów życia. Autor zwrócił uwagę, że na rozwój zawodowy człowieka znaczący wpływ mają czynniki roli, czynniki sytuacyjne oraz osobiste (1953, s. 60). Mimo że *analizowaniu kariery przez pryzmat wzorów (modeli) sprzyja odwołanie się do tradycyjnych, klasycznych schematów kwalifikujących, których choć nie można automatycznie ekstrapolować na współczesną wielość zindywidualizowanych ścieżek kariery, to nie można ich też pominąć* (Cybal-Michalska 2013, s. 56), przyjęcie koncepcji rozwoju zaproponowanej przez D. Supera jest istotne z perspektywy prowadzonych badań z udziałem osób starszych.

Badacz ten rozwój zawodowy rozpatruje jako kombinację cech biologicznych, pełnionych ról oraz jaźni odzwierciedlonej. Podkreśla, że model rozwoju zawodowego ulega przemianom wraz z upływem czasu. Omówiona teoria wyjaśnia także zwiększone przerwy w zatrudnieniu kobiet, np. macierzyństwo (tamże, s. 180). Zdaniem D. Supera gromadzone doświadczenia związane z pracą, prowadzą w konsekwencji do budowania *wysublimowanych wzorców tożsamości zawodowej*, obejmujących takie czynniki dojrzałości zawodowej, jak planowanie, podejmowanie odpowiedzialności, akceptację wielowymiarowości w życiu zawodowym oraz poza nim. W ślad za tym

autor wyodrębnił kilka wzorców kariery zawodowej jednostek, które są ściśle skorelowane z ich indywidualną charakterystyką w odniesieniu do płci. Podejście to wyrasta z psychologii różnic indywidualnych. Centralną pozycję zajmuje tutaj poczucie tożsamości i własnej osoby oraz ich znaczenie dla rozwoju zawodowego (Bańka 1995, s. 135).

D. Super wyróżnił cztery wzory karier zawodowych dla mężczyzn i siedem dla kobiet. Wśród typów karier zawodowych mężczyzn wyodrębnił:

- karierę stabilną – charakteryzującą się podjęciem pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły, głównie przez pracowników wysoko wykwalifikowanych;
- karierę konwencjonalną – która przypomina karierę stabilną, ale dodatkowo występuje tutaj faza przygotowawcza do stałej pracy; konwencjonalna ścieżka kariery rozwija się od czasowego zatrudnienia, przez próbne, aż do ustabilizowanej pracy;
- karierę niestabilną – przebiegającą według schematu: próba – stabilizacja – próba; charakterystyczna jest dla osób średnio wykwalifikowanych, świadczących usługi domowe i urzędników;
- karierę wielokrotnych prób – charakteryzuje się częstymi zmianami pracy, zwłaszcza w przypadku osób mniej wykwalifikowanych, które często przechodzą od jednego typu pracy do innego.

Nieco inne są wzory karier zawodowych kobiet. Wśród nich D. Super wymienia takie jak:

- stabilna kariera gospodyni domowej określana jako kariera zdominowana wymaganiami domu przed podjęciem pracy lub niemalże bezpośrednio po jej podjęciu. Praca zawodowa kobiety reprezentującej ten wzorzec ma drugoplanowy charakter i przez długi czas przebiega bez sukcesów na tym polu aktywności. Ambicja i zaangażowanie ulokowane zostały w obszarze rodziny;
- kariera konwencjonalna – to podjęcie pracy zaraz po zakończeniu edukacji i realizowaniu jej do momentu zawarcia małżeństwa;
- kariera stabilnej pracy – charakteryzuje najczęściej kobiety koncentrujące się na pracy, traktujące pracę jako rolę przypadającą do wypełnienia;
- kariera dwutorowa – cechuje kobiety, które podjęły pracę zawodową, rozwijały się na tym polu i osiągały sukcesy, a założenie rodziny spowodowało konieczność ograniczenia tempa rozwoju i znalezienia równowagi między aktywnością zawodową i zaangażowaniem w prace domowe. Ten wzór jest najbardziej powszechny w grupach zawodowych zajmujących wysokie i niskie pozycje na skali zatrudnienia, np. wśród kobiet lekarzy i naukowców oraz wśród pomocy domowych. Przyczyną jego popularności jest to, że poziom wyzwania zawodowego lub osiągnięte dochody są ważne w życiu tych kobiet. Ta podwójna rola w żadnym przypadku nie jest łatwa; zamężna kobieta realizująca się zawodowo pracuje na dwóch etatach, ale tylko za jeden otrzymuje wynagrodzenie;
- kariera przerywana – oznacza sytuację, w której okoliczności rodzinne zmuszają kobietę do przerywania satysfakcjonującej pracy. Może też oznaczać

- mniejsze zaangażowanie w pracę, bez konieczności jej porzucenia, ze świadomością rezygnacji z możliwych sukcesów;
- kariera niestabilna – podobnie jak u mężczyzn, występują tu przerwy w pracy zawodowej, które kobieta spędza przeważnie w domu. Ten typ kariery obejmuje przeplatające się etapy pracy zawodowej oraz zajmowania się domem. Wynika najczęściej z pojawiających się nieregularnie okresów trudności finansowych, w których dodatkowe zarobki okazują się niezbędne. Ten wzór kariery najczęściej występuje w grupach o niższym statusie społeczno-ekonomicznym;
 - kariera wielokrotnych prób – wzorec podobny jak u mężczyzny, różnice tkwią w czynnikach odpowiadających za częste zmiany pracy: zazwyczaj są to potrzeby rodziny, które nie są odpowiednio i wystarczająco zaspokojone (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal 2006, s. 77; zob. też: Herr, Cramer 2005, s. 30–35).

D. Super uznał zatem, że istnieje znaczna różnica we wzorach karier kobiet oraz mężczyzn, co uwarunkowane jest kulturowo oraz społecznym podziałem ról ze względu na płeć, a także czynnikami i predyspozycjami osobistymi. A. Cybal-Michalska uważa, że pomimo tradycyjnego ujęcia przez D. Supera przebiegu karier, zwraca on jednak uwagę na *potrzebę uwzględnienia różnorodności ról pełnionych przez podmiot w ciągu życia oraz rozumienia wzajemnych powiązań ról życiowych, jak również zmian w pełnionych rolach wśród kobiet i mężczyzn* (Cybal-Michalska 2013, s. 59). Z badań prowadzonych w zakresie preferencji zawodowych kobiet wynika, że wartości przy-swojone w toku socjalizacji mają szczególny wpływ na rozwój ich kariery (wartością jest lojalność wobec rodziny, przyjaciół i sąsiedztwa, związki z innymi ludźmi i troska o nich). Jednak wszystkich preferencji zawodowych nie można wyjaśnić realizowaniem kobiecych wartości (Reszke 1994). Rozpatrując rozwój karier zawodowych warunkowanych płcią, należy zwrócić uwagę na taki aspekt, jak dyskryminacja i segregacja zawodowa (Pikuła 2016b, s. 203–204). W przypadku kobiet dyskryminacja przejawia się najczęściej w postaci trudności z uzyskaniem pracy. U. Beck pisze: *Jak kobiety długo rodzą, karmią dzieci, czują się za nie odpowiedzialne, widzą w nich istotną część swojego życia, tak długo dzieci pozostają chcianą przeszkodą w zawodowej walce konkurencyjnej* (Beck 2002, s. 172). Zjawisko segregacji zawodowej najczęściej przejawia się w tym, że kobiety pracują w nisko płatnych zawodach i mają mniejsze szanse na awans zawodowy.

Metodologiczne założenia badań

Badania jakościowe przeprowadzone na potrzeby niniejszego artykułu mają na celu poznanie rzeczywistości, a także opis, interpretację i wyjaśnianie zjawisk spo-

łącznych z punktu widzenia respondentów. W badaniach jakościowych badacz, posługując się tekstem jako materiałem empirycznym, wychodzi od koncepcji społecznego tworzenia badanych rzeczywistości, skupia się na punktach widzenia uczestników badań, ich codziennych praktykach oraz wiedzy dotyczącej przedmiotu badania (Flick 2010, s. 22–23).

W przeprowadzonych analizach przedmiotem badań uczyniono karierę zawodową w perspektywie doświadczeń osób starszych. Z kolei celem badań było poznanie i inwentaryzacja czynników wpływających na przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn. Badania przyczyniły się do udzielenia odpowiedzi na główny problem badawczy, który przyjął postać pytania: jakie czynniki – z perspektywy osób starszych – różnicują przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn? Aby uzyskać odpowiedź na postawione pytanie, posłużono się metodą studium przypadku indywidualnego z zastosowaniem techniki wywiadu jakościowego. Wybór studium przypadku oznacza idiograficzne stanowisko teoriopoznawcze badacza, czyli wiąże się z założeniem, że wartościowe jest badanie każdego pojedynczego przypadku, a nie poszukiwanie praw ogólnych. Służy głównie opisowi *tego, co niekoniecznie jest typowe, lecz niepowtarzalne i indywidualne* (Turlejska 1998, s. 86). Aby to osiągnąć, posłużono się wspomnianym wywiadem jakościowym, rozumianym jako rozmowa, której prowadzący nadaje pewien ogólny kierunek i kładzie nacisk na wybrane tematy poruszane przez respondenta.

W badaniach przeprowadzonych w kwietniu 2016 roku wzięło udział sześciu seniorów. Osoby te wyłoniono spośród 120 uczestników UTW w jednym z dużych miast w Małopolsce. Badani zostali dobrani w sposób celowy. Jako kryteria doboru uwzględniono wiek, płeć, brak demencji, aktywność edukacyjną oraz grupę zawodową (zawody z grup w zakresie pracy fizycznej, w zakresie ekonomii i prawa oraz służb społecznych). E. Babbie (2003) zauważa, że wykorzystanie doboru celowego jest zasadne, kiedy sporządzenie wykazu wszystkich elementów populacji jest niemożliwe lub bardzo trudne, a dane uzyskane dzięki arbitralnemu doborowi elementów są wystarczające dla celów badania (Kałwa 2000, s. 205). Osoby uczestniczące w badaniach najlepiej reprezentowały populację. Osobom badanym, trzem kobietom oraz trzem mężczyznom, w celu zagwarantowania anonimowości, nadano imiona w sposób losowy, przyjmując zasadę kolejności alfabetycznej. Badani to: Anna l. 71, Barbara l. 73, Celina l. 73, Damian l. 75, Emil l. 72, Florian l. 77.

Rozwój kariery zawodowej w ujęciu badanych seniorów

Kariera zawodowa każdego człowieka ma charakter indywidualny i wyjątkowy. Zależy od wielu czynników, w tym od dokonywanych wyborów. Łączy w sobie nie

tylko kwestie zawodowe, ale także umiejętność integrowania ról zawodowych z tymi, które pełni w rodzinie, w społeczeństwie czy też ze sposobami spędzania czasu wolnego. Niejednokrotnie wyraża osobiste i naturalne pragnienia każdego człowieka dążącego do osiągnięcia określonych celów czy miejsca w hierarchii społecznej i zawodowej. Poniżej zaprezentowano indywidualne przypadki sześciu różnych wzorów karier zawodowych osób starszych, które pracę zawodową rozpoczynały w zupełnie innej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej, politycznej i kulturowej.

Anna I. 71, emerytowana nauczycielka

Anna podkreśla, że „motorem” wszelkich działań podejmowanych przez nią w kontekście zdobycia zawodu była chęć „wyrwania się” z biednej, chłopskiej rodziny. Od dzieciństwa słyszała, że musi się „wyrwać” ze wsi, żeby lepiej żyć. Na wybór konkretnej drogi zawodowej wpływ miała uwielbiana przez Annę wychowawczyni ze szkoły podstawowej. Ona dostrzegła jej zdolności do pracy w zawodzie nauczyciela i pomogła uwierzyć, że jest to jej powołanie.

Pierwszym krokiem w karierze zawodowej Anny było ukończenie Liceum Pedagogicznego. Następnie kobieta rozpoczęła pracę zawodową w wiejskiej szkole. Nie mogła pójść na studia w trybie dziennym, ponieważ rodziców nie było stać na jej utrzymanie (miała jeszcze czworo młodszego rodzeństwa oraz ciężko chorego ojca). Równoległe do pracy zawodowej rozpoczęła studia zaoczne. Po trzech latach od rozpoczęcia pracy zawodowej została żoną, a następnie matką. Praca zawsze była dla niej najważniejsza, dlatego podejmowała różne formy doskonalenia. Po ukończeniu studiów awansowała na stanowisko dyrektora. Po kilku latach przeniosła się do miasta. Wiązało się to z otrzymaniem mieszkania spółdzielczego. To spowodowało, że zmieniła również pracę, którą podjęła tu w Ośrodku Doskonalenia Zawodowego jako nauczyciel-metodyk, następnie w szkole średniej. Miała również propozycję pracy na stanowisku wizytatora, jednak nie przyjęła jej.

Zdaniem respondentki formalnie sukces zawodowy osiągnęła. Dotarła po kolejnych szczeblach hierarchii pionowej wysoko. Jednakże nie ma poczucia osiągnięcia sukcesu osobistego. Miałaby go wówczas, gdyby równocześnie udało się jej podjąć obowiązkom domowym. Jej zdaniem o sukcesie zawodowym można mówić wówczas, gdy poprawnie wywiązuje się z obowiązków wobec założonej rodziny.

Z perspektywy czasu uważa, że nie należało przyspieszać kariery zawodowej. Każdy awans powinien wiązać się z większą wiedzą i doświadczeniem, aby mieć jeszcze lepsze efekty w pracy. Jej zdaniem zawód nauczyciela – w tym przypadku polonisty – wymaga tak wiele godzin pracy na dobę, że czasu brakowało dla rodziny. Badana podkreśla, że skoro nie umiała pogodzić czasu zawodowego z czasem dla rodziny, powinna być osobą samotną. W pracy zawodowej osiągnęła wiele, ale ucierpiało na tym jej życie rodzinne. Nie miała czasu dla własnych dzieci, nie wskazała im drogi, nie utrwaliła wartości i nie nauczyła ich być szczęśliwymi. Ciągłe

była zmęczona niespełnianiem oczekiwań męża. Czuje się przegrana i nie jest jej z tym dobrze.

Barbara l. 73, emerytowana zootechnik

Swoich zawodowych doświadczeń nie określa mianem sukcesu zawodowego. Będąc uczennicą technikum rolniczego, w wieku 18 lat urodziła syna. Po zostaniu matką podjęła pracę w państwowym przedsiębiorstwie rolnym. Szkołę ukończyła dopiero kilkanaście lat później w trybie zaocznym, pracując wciąż zawodowo. Niestety, nie przystąpiła do matury, podobnie jak wszyscy uczniowie w jej klasie, gdyż poinformowano ich, że zmieniły się przepisy i wystarczy napisać i obronić pracę dyplomową – jest to równoważne z egzaminem dojrzałości. Po pewnym czasie okazało się, że obrona pracy dyplomowej nie jest równoznaczna ze zdaniem matury. Sytuacja ta zamknęła Barbarze drogę na studia. Po otrzymaniu dyplomu pracowała na stanowisku zootechnika. Podkreśla, że całe życie pracowała bardzo ciężko, a nienormowany czas pracy powodował, że pracowała czasami po kilkanaście godzin na dobę. W latach 90. wraz z innymi pracownikami została skierowana na wcześniejszą rentę zawodową z powodu zarażenia się brucelozą od owiec sprowadzonych z Bułgarii. Swoje sukcesy zawodowe łączy z codzienną ciężką pracą przy hodowli owiec, trzody chlewnej i gęsi. Ponadto podkreśla, że równocześnie do pracy zawodowej ciężko pracowała we własnym gospodarstwie rolnym, którego powierzchnia wynosiła 14,5 ha. Pracowała w nim przez ponad 50 lat (aż do początku 2015 roku).

W swojej pracy zawodowej Barbara niczego by nie zmieniła. Lubiła swoją pracę. Jedyne gdyby mogła cofnąć czas, nie podpisałaby dokumentu, w wyniku czego nie przystąpiła do matury, ulegając manipulacji. Gdyby miała maturę, mogłaby studiować i zdobyć wiedzę. Wiedzę zdobywała w inny sposób, jednak studia byłyby ułatwieniem w tym zakresie. W wywiadzie Barbara prawie nic nie mówi o życiu rodzinnym – poza urodzeniem pierwszego dziecka oraz pracą we własnym gospodarstwie. Koncentruje się na typach hodowli, hodowanych rasach, eksporcie itp.

Celina l. 73, emerytowana księgowa

Pracę zawodową rozpoczęła po zakończeniu szkoły średniej. Po maturze została skierowana do pracy w sezonowym ośrodku pocztowym w małej miejscowości uzdrowskiej. Dobrze zarabiała, co wystarczyło jej na start życiowy. Sytuacja rodzinna – śmierć matki, ojciec-wdowiec i młodsza siostra, która pozostała w domu – przyczyniła się do powrotu do rodzinnej miejscowości w celu podjęcia pracy w pobliżu domu (pomagała w prowadzeniu gospodarstwa i w opiece nad siostrą). Znalazła pracę w sekretariacie szkoły zawodowej, a jej przełożona zmobilizowała ją do podjęcia studiów w systemie zaocznym. W związku z tym, iż w czasie lat szkolnych nauka nie szła jej dobrze, studia stały się prawdziwym wyzwaniem. Przyczyniły się również do zmiany miejsca pracy, co było związane z panującymi wówczas zasadami finanso-

wania studiów przez zakład pracy. Podjęła więc pracę w dużej firmie handlowej, ukończyła studia, obroniła dyplom, a w nowym miejscu zatrudnienia pracowała 25 lat. Tu aktywnie uczestniczyła w reorganizacji firmy oraz zmieniała stanowiska: od szeregowego pracownika do zastępcy kierownika kadr. Reorganizacja i nowe reformy gospodarcze przyczyniły się do systematycznego doskonalenia zawodowego oraz podjęcia i ukończenia przez Celinę studiów magisterskich. To wpłynęło na wykorzystanie pojawiających się nowych możliwości i otwarcie własnego biura rachunkowego. Niestety, obostrzenia ustawowe wynikające z przepisów przyczyniły się do zawieszenia działalności z powodu kolizji z pracą męża (państwowy urzędnik w urzędzie skarbowym). Wobec zaistniałej sytuacji Celina zatrudniła się w prywatnej firmie handlowej (księgowość stacji paliw). Pracę w niej określa jako ciężką, uciążliwą, często po godzinach pracy, niskopłatną, bez podwyżek, z doświadczeniem mobbingu od członków rodziny właściciela stacji paliw, w odizolowaniu od innych pracowników. Praca ta wpłynęła również na jej kontakty z kilkuletnią córką, które nie były satysfakcjonujące dla Celiny jako matki. W tym czasie mąż Celiny, uzależniony od alkoholu, wyprowadził się do swojej chorej matki i z nią zamieszkał. Celina czuła, że oddała się od rodziny, od dzieci, jednak musiała im zagwarantować środki do życia. Synowie usamodzielnili się, wyjechali na studia, zaś po ukończeniu studiów – wyjechali za pracą już na stałe. Córka Celiny dorosła i zaczęła studia za granicą. Celina po 10 latach odeszła, jak określa, „od zniechęconego pracodawcy” na wcześniejszą emeryturę i przez kolejne 3 lata pracowała dodatkowo w „budżetówce” (w jednym z urzędów), aż do reedukacji etatów. Ten czas określa jako bardzo dobry pod względem finansowym. W kolejnych latach po zakończeniu aktywności zawodowej zajęła się prowadzeniem domu sąsiada oraz ukończyła szkołę kosmetyczek. Niestety, pojawienie się różnych chorób zmusiło Celinę do rezygnacji z pracy – zarówno w charakterze księgowej, jak i kosmetyczki. Emeryturę ma niską, naliczoną z pracy w firmie handlowej z lat 70. Gdyby była zdrowa, podjęłaby pracę w księgowości, by pomóc finansowo dzieciom.

Największym sukcesem dla Celiny jest to, że się nie poddała mobbingowi, którego doświadczała w firmie paliwowej, i że mimo zarzutów ze strony rodziny właściciela o defraudację pieniędzy, o złą księgowość i nasyłanie przez rodzinę kontroli, zawsze potwierdzano jej nienaganną, rzetelną pracę.

Gdyby Celina mogła cofnąć czas, zrobiłaby dwie rzeczy: rozwiodła się wcześniej z mężem i nie zawiesiłaby nigdy prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Być może dziś byłaby milionerką i nie miałaby wyrzutów, że zaniedbywała dzieci.

Damian I. 75, mistrz sterowania napędów elektrycznych

Karierę zawodową rozpoczął w 19. roku życia w zakładach energetycznych. Po krótkim okresie pracy został powołany do służby wojskowej, co przerwało karierę zawodową. Po zakończeniu służby ponownie wrócił do pracy w zakładach energetycznych. Ponieważ pracował na różnych stanowiskach, każdy nowy etat oznaczał dla niego i jego rodziny zmianę miejsca zamieszkania. Praca w tych zakładach po pew-

nym czasie przestała go cieszyć i interesować, a ponieważ w nowo powstającej Elektrowni Bełchatów potrzebni byli pracownicy do prac rozruchowych, po raz kolejny zmienił miejsce pracy oraz zamieszkania. Pracował na stanowisku dyżurnego ruchu automatyki i mógł poznawać najnowocześniejsze technologie i urządzenia elektroenergetyczne. Po zdobyciu doświadczeń eksploatacyjnych przeniósł się po raz kolejny wraz z rodziną do Elektrowni Opole. Tam wykonywał różne prace rozruchowe, aby w konsekwencji zostać mistrzem potrzeb ogólnych, a następnie mistrzem sterowań napędów elektrycznych. Aby pracować jak najlepiej, często szkolił się na różnego rodzaju kursach. Tu dopracował już do emerytury.

Za największy sukcesu uznaje to, że pełnił funkcje techniczne, prowadząc eksploatację urządzeń elektroenergetycznych, prace modernizacyjne, dokumentacyjne, a równocześnie kierował zespołem podległych pracowników o różnych specjalnościach.

Gdyby mógł coś zmienić w swojej karierze, to głównie to, że rozpocząłby pracę od elektrowni z najnowocześniejszą aparaturą i technologią, żeby zdobyć wiedzę i doświadczenie, a także od razu mieć bardzo ciekawą pracę.

Emil I. 72, prawnik

Po ukończeniu studiów prawniczych pod koniec lat 60. XX wieku podjął pracę jako asystent dyrektora Huty im. Sędzimira w Krakowie. Pod koniec lat 70. ukończył też aplikację sędziowską. Jednak dominujący ustrój społeczny i szykujące się zmiany spowodowały, że nie podjął pracy w sądownictwie. Nigdy nie chciał zapisać się do PZPR. W ciągu ponad 40 lat podejmował pracę w różnych miejscach. Miał też momenty trudne – związane z bezrobociem – wówczas podejmował z radością i zaangażowaniem każde nowe wyzwanie. Najlepiej wspomina pracę w PAX i Urzędzie Miasta w Nowym Sączu – jako członek zarządu miasta. Ten czas przypadł na jego najlepszą aktywność i twórczość. Od momentu przejścia na emeryturę nadal jest aktywny zawodowo jako wolontariusz. Prowadzi poradnię prawną przy jednej z parafii, specjalizuje się w prawie konsumenckim, służy pomocą doradczą i ekspercką (pisze artykuły, prowadzi konferencje).

Decydujący wpływ na jego karierę, której – jak twierdzi – raczej nie zrobił, odegrał dominujący wówczas ustrój polityczny. Nigdy nie poświęciłby swoich zasad, poglądów i sumienia dla kariery, która w tamtych czasach, w jego zawodzie, uzależniona była od przynależności do PZPR. Mimo że nie zrobił kariery jako prawnik, jest zadowolony z życia zawodowego. Z optymizmem patrzy na współczesne zmiany, uważa, że wreszcie skończył się czas łączenia kariery zawodowej z przynależnością partyjną.

Florian I. 77, kolejarz

W 1956 roku, jako absolwent technikum kolejowego, dostał nakaz pracy w Rzeszowie. Tam poznawał pracę na różnych stanowiskach. Następnie podjął pracę w lo-

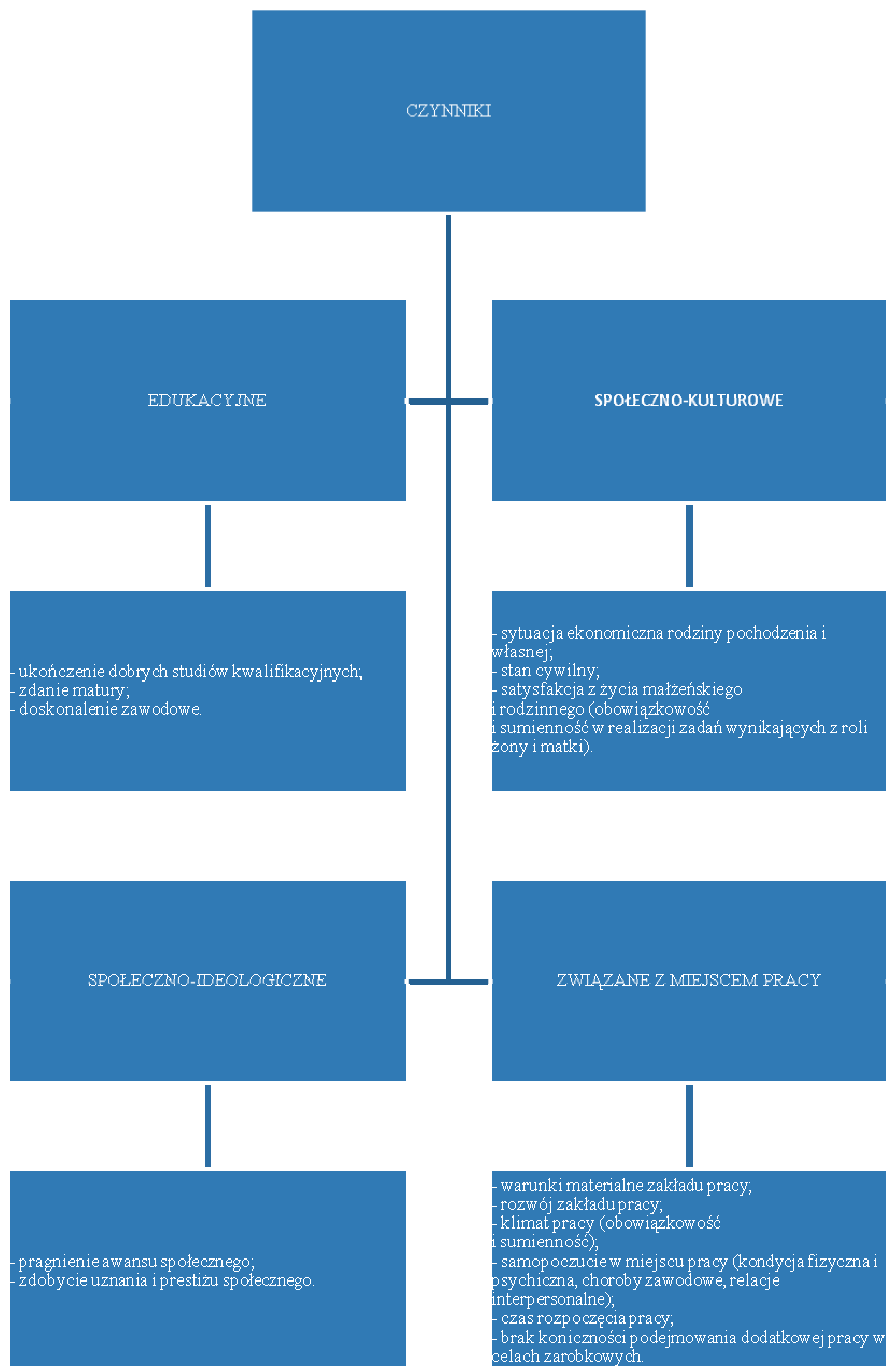
komotywowani. Najpierw jako pomocnik maszynisty parowozu, a w kolejnym roku jako maszynista pojazdów trakcyjnych. Ten okres pracy uważa za najprzyjemniejszy w karierze zawodowej, mimo ogromnego wysiłku fizycznego i psychicznego. Po 10 latach od ukończenia technikum przeszedł do pracy administracyjnej związanej z obsługą parowozów. Praca ta umożliwiła mu podjęcie studiów w WSE w Krakowie w systemie zaocznym. Studia w systemie dwustopniowym ukończył w połowie lat 70., uzyskując stopień magistra. Studia umożliwiły mu dalszy awans w administracji PKP oraz podjęcie równoległe pracy w technikum kolejowym w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych. To pozwoliło mu spojrzeć na siebie z perspektywy czasu: jako uczeń-pracownik-nauczyciel. Zdaniem Floriana, praca w szkolnictwie jest bardzo trudna, ale i bardzo wdzięczna. Od młodych można nauczyć się wychodzenia z różnych sytuacji „bez szwanku”. Pracę z młodzieżą postrzega jako zawodowy sukces. Na początku lat 90. odszedł na rentę inwalidzką, a następnie na emeryturę.

Z perspektywy czasu Florian może powiedzieć, że praca w latach 50., 60., 70. była nacechowana walką ideologiczną. Jednak w społeczeństwie, ze względu na pewną równowagę materialną, ekonomiczną, nie było sporów, waśni czy zawiści. Nie odczuwało się rywalizacji o stanowiska, kariery czy awanse. To pojawiło się dopiero w latach 90., kiedy odszedł na emeryturę. Ludzie zaczęli się izolować, rywalizować, przejawiać jak najgorsze cechy w walce o sukces. Jego zdaniem na sukces należy pracować z miłością do tego, co się robi. Praca nielubiana nie daje satysfakcji. Ważne jest również, aby pamiętać o tym, że zanim cokolwiek rozpocznesz, przemyśl, jak to zakończysz (motto życiowe Floriana)

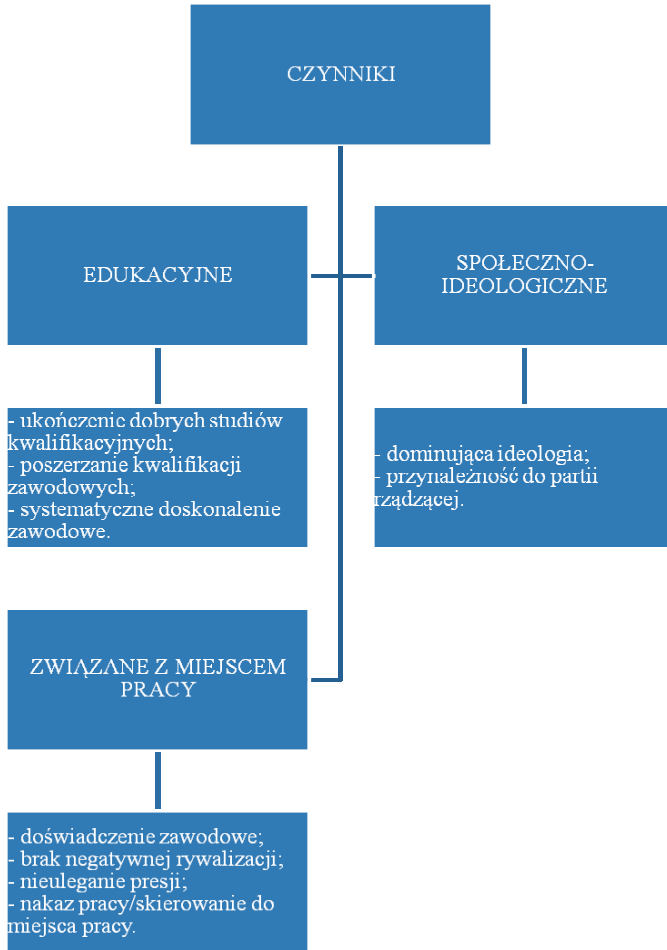
Wnioski

Redukcja danych zgromadzonych podczas badań umożliwiła syntetyczne przedstawienie czynników decydujących o karierze zawodowej w zależności od płci (rys. 1 i 2).

Osoby badane rozwój kariery zawodowej postrzegają w kontekście pracy w różnych miejscach (zakładach pracy, urzędach, szkołach) oraz na różnych stanowiskach. Wiążą ją z mobilnością charakteryzującą się zdobywaniem coraz to wyższej pozycji zawodowej. Określają ją przez pryzmat biografii zawodowej, włączając w nią zarówno awanse (Anna, Damian, Florian), jak i utratę pracy czy pozycji zawodowej (Emil, Celina, Barbara). Wartością dla badanych w czasie kariery była możliwość edukacji, która karierę zawodową przyspieszała (Anna, Celina, Emil, Florian), czy autoedukacji i doskonalenia własnego, wiedzy zdobywanej poprzez doświadczenie (Damian, Barbara).



Rys. 1. Czynniki decydujące o karierze zawodowej kobiet



Rys. 2. Czynniki decydujące o karierze zawodowej mężczyzn

Rozwój kariery zawodowej w przypadku kobiet kreowało też życie osobiste, małżeńskie, rodzinne (warunkowane kulturowo płcią), co zupełnie nie występuje w przypadku kariery zawodowej badanych mężczyzn. Anna i Celina uważają, że nie osiągnęły sukcesu osobistego, nie są szczęśliwe, bo chociaż osiągnęły zawodowy sukces, pozycję zawodową i dobrą sytuację finansową, to poniosły porażkę w relacjach z mężem i z własnymi dziećmi. Brak umiejętności równoległego, należytego wywiązywania się z obowiązków zawodowych i rodzicielskich, małżeńskich wzbudza w nich poczucie winy i w ostatecznym bilansie – rodzi brak poczucia satysfakcji zawodowej.

W przypadku czterech badanych seniorów niezwykle ważne znaczenie w rozwoju kariery zawodowej (w planowaniu jej) miał awans społeczny i zmiana statusu spo-

łecznego, polepszenie warunków ekonomicznych oraz zagwarantowanie lżejszej pracy niż w gospodarstwie rolnym (Anna, Celina, Damian, Florian). Zatem w ich przypadku podjęcie nauki, zdobycie określonego zawodu, ukończenie studiów gwarantowało pozycję, prestiż i było potwierdzeniem awansu społecznego. Ten czynnik nie był znaczący dla Emila (prawnika, z rodziny prawniczej) oraz Barbary, która świadomie wybrała pracę przy hodowli zwierząt oraz we własnym gospodarstwie (i nie zamieniłaby tego nigdy, co podkreślała często podczas wywiadu).

Badani zwrócili uwagę na jeszcze jeden ważny aspekt rozwoju kariery zawodowej – czynnik historyczno-społeczny. Osoby badane rozpoczynały pracę w okresie socjalizmu. Jak zauważył Emil, aby awansować na wysokie stanowiska, należało podporządkować się dominującej ideologii, należeć do PZPR i przejawiać aktywność partyjną. Osoby, które pragnęły zachować własne wartości, nie miały szans na „dobrą” pracę i szybki awans. W przypadku Emila skutkowało to tym, że nigdy nie podjął pracy jako sędzieja, mimo że zrobił aplikację sędziowską, gdyż to wiązało się z podpisaniem „certyfikatu” lojalności wobec władzy państwowej.

Ponadto zwrócono uwagę na jeszcze jeden aspekt rozwoju kariery. Mianowicie w czasach socjalizmu – co zauważa Florian – większość społeczeństwa miała równy status społeczny i ekonomiczny. Większość ludzi w związku z tym miała dobre relacje społeczne; ludzie świadczyli sobie wzajemnie różne usługi w duchu życzliwości, sporadycznie ktoś ulegał „pokusie” bezwzględnej rywalizacji w drodze do szybkiej kariery i szybkich awansów, co – jak zauważa Florian – jest cechą współczesnych karier. Wówczas raczej wystarczyło być aktywnym członkiem PZPR, żeby awansować i jeśli ktoś nie miał „moralnego kręgosłupa” – poddawał się wymogom szybkiej kariery.

Wzory karier prezentowane przez badanych mężczyzn można – za D. Superem – zakwalifikować do wzoru „wielokrotnych prób”, mimo iż mężczyźni byli dobrze wykwalifikowani, jednak rozwój nowoczesnych technologii (w przypadku kariery Damiana), niezłomność moralna (Emil) i przywiązanie do domu rodzinnego, pragnienie dzielenia się wiedzą (Florian) skłoniło mężczyzn do częstej zmiany miejsc pracy oraz pięcie się po kolejnych szczeblach awansu zawodowego charakterystycznego dla wybranego zawodu. W przypadku badanych kobiet (dla Barbary) charakterystyczny był typ stabilnej pracy. Praca, mimo że fizyczna i ciężka, dawała jej satysfakcję. W pewnym sensie cechy kariery stabilnej i dwutorowej są charakterystyczne dla Anny, z tym że w jej przypadku zaangażowanie w pracę spowodowało zaniedbanie relacji z mężem i z dziećmi. Praca i odpowiedzialność za nią była priorytetem. W przypadku Celiny jej typ kariery można określić jako stabilną i przerywaną. Właściwie o kształcie jej kariery zawodowej zadecydowała rezygnacja z prowadzenia własnej działalności gospodarczej, co spowodowało, że kobieta zrezygnowała z możliwych sukcesów. Można zatem powiedzieć, że wzory karier badanych seniorów kształtowały głównie czynniki społeczne, kulturowe (w przypadku kobiet wynikające z tradycyjnego rozumienia i pełnienia ról matki i żony) oraz historyczne.

Bibliografia

- BABBIE E., 2003, *Badania społeczne w praktyce*, przeł. W. Betkiewicz, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- BAJCAR B., BORKOWSKA A., CZERW A., GĄSIOROWSKA A., NOSAL CS., 2006, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- BAŃKA A., 1995, *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy*, Wydawnictwo PRINT-B, Poznań.
- BECK U., 2002, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, SCHOLAR, Warszawa.
- BUCZKOWSKI A., 2012, *Socjologia płci*, [w:] A. Mirkowska-Mankiewicz, T. Kanash, E. Tarkowska (red.), *Krótkie wykłady z socjologii. Przegląd problemów i metod*, Wydawnictwo APS, Warszawa.
- CYBAL-MICHALSKA A., 2013, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- FLICK U., 2010, *Projektowanie badania jakościowego*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- GIBBS G. (red.), 2011, *Analizowanie danych jakościowych*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- GIDDENS A., 2008, *Socjologia*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- GROMKOWSKA-MELOSİK A., 2011, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- HALL D.T., 1976, *Careers in Organizations*, Goodyear, Santa Monica.
- HERR E.L., CRAMER S.H., 2001, *Planowanie kariery zawodowej*, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji, Warszawa.
- KALWA D., 2000, *Model kobiety aktywnej zawodowo w Polsce międzywojennej*, Wydawnictwo DiG, Warszawa.
- KOSTERA M., 1994, *Zarządzanie personelem*, PWE, Warszawa.
- KRÓL H., 2006, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- KUKLA D. (red.), 2009, *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka. Wybrane obszary*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.
- ŁUKASIK J.M., 2013, *Doświadczenie życie codzienne. Narracje nauczycielek na przełomie życia*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- NOWAK-DZIEMIANOWICZ M., 2012, *Inni, różni, odmienni. Dziewczynki i chłopcy w wychowaniu rodzinnym i edukacji szkolnej*, [w:] R. Kwiecińska, J. Łukasik (red.), *Zmiana społeczna. Edukacja – polityka oświatowa – kultura*, Wydawnictwo UP, Kraków.
- OSTROUCH J. (red.), 2006, *Przywiązanie i przekraczanie. Płeć w studiach empirycznych*, Wydawnictwo UWM, Olsztyn.
- PALKA S. (red.), 1998, *Orientacje w metodologii badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- PASZKOWSKA-ROGACZ A., 2002, *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- PIKUŁA N.G., 2016a, *Rozwój zawodowy a aktywność zawodowa emerytowanych nauczycieli*, [w:] J.M. Łukasik, N.G. Pikuła, K. Jagielska, *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- PIKUŁA N.G., 2016b, *Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych*, Labor et Educatio, nr 4.
- PILCH T., 2003, *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- RESZKE I., 1994, *Kształtowanie osobowości kobiet i jej wpływ na karierę zawodową*, Kwartalnik Międzynarodowego Forum Kobiet, Kobieta i Biznes, nr 4.
- SCHEIN E. H., 1978, *Carrer Dynamics*, Addison Wesley.
- SŁOWIK A., 2006, *Portfolio jako propozycja monitorowania kariery*, Pedagogika Pracy, nr 42.
- SUPER D.E., 1953, *Theory of Vocational Development*, The American Psychologist, Vol. 8, No. 5.

- SZCZUPACZYŃSKI J., 1998, *Anatomia zarządzania organizacją*, Międzynarodowa Szkoła Menadżerów, Warszawa.
- TOKARSKI J. (red.), 1972, *Słownik wyrazów obcych*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- WOJTASIK B. (red.), 2001, *Podjęmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, Wydawnictwo Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- WOŁK Z., 2006, *Poradnictwo zawodowe w edukacji młodzieży*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.

Factors differentiating the career paths of men and women – from the perspective of the elderly

Work is a key component of adult life. Through work people improve their personalities and social competences and develop in various areas of social functioning. As an essential part of it, professional career determines an employee's career paths.

The article focuses on the experience of seniors with regard to the professional career. For this purpose, the reference is made to the theory of D. Super, which provides the best overview of career models of people born in the previous century. Super emphasises that the career development of an individual is affected by the following: role factors, situational factors and personal factors. The conducted studies, using the individual case study method with an employment of the qualitative interview technique, focused on the career development of seniors as the subject of the research and the recognition and description of its course in the context of professional satisfaction as its objective. The data obtained in the course of analyses allowed to formulate a conclusion that career models of seniors under the study were formed primarily by social and historical factors, and in the case of women – family-related factors resulting from their role as a mother and wife.

Keywords: *work, professional career, senior*