



Agnieszka Fornalczyk

Uniwersytet Wrocławski

Anetta Pereświat- Sołtan

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Świadomość osobistych zasobów, a przekonania kobiet dotyczące własnego rozwoju zawodowego – raport z badań / *Awareness of personal resources versus women beliefs about their professional development - research report*

Abstract

The aim of this article is to present the results of research about the relationship between women's level of awareness of personal resources and the beliefs about their career development opportunities. In the first part the authors present the problems of research in light of literature. The issue of professional development and its dispositional conditions is being discussed, including the important role of self-awareness of personal resources, and beliefs about own career. Following parts include research methodology description and results analysis. For women with longer work experience holding managerial positions and within the period of middle adulthood, compelling association is found between the high level of awareness of personal resources and strong impression that tasks performed at work in a small way help to develop future professional competence. For young women aged up to 35 years the authors also point to a correlation between a high level of awareness of personal resources and beliefs that their work is in line with their professional development. The researchers also reveal that for people with work experience over 11 years, the high level of awareness of personal resources is associated with their conviction about the low compatibility between work and professional development needs. The last part of the article is devoted to discussion of the results and conclusions of the research.

Keywords: women's career development, awareness of personal resources, beliefs about professional development

1. WPROWADZENIE

Problematyka dotycząca reguł funkcjonowania współczesnego rynku pracy oraz zachowań jego uczestników, jakie prowokowane są nowymi wymaganiami, podejmowana jest przez wielu badaczy (m.in. Giddens, 2001; Beck, 2002; Savickas 2009, 2012, Strykowska 2002). Odnalezienie się oraz skuteczne

funkcjonowanie jednostek w warunkach niepewności i zmian zarówno na rynku pracy jak i w organizacjach jest poddawane badaniom i analizie. Dla organizacji funkcjonujących w dzisiejszych realiach, niezależnie od ich rodzaju i specyfiki, potencjał pracowników, a więc możliwość ich rozwoju, stanowi istotny czynnik ich przewagi konkurencyjnej. Wątek badawczy rozwoju zawodowego kobiet, których pozycja w organizacjach staje się coraz bardziej istotna, choć wciąż nie tożsama z pozycją mężczyzn, (Matysiak i in. 2014, Kafarska, 2008), wydaje się być ważny i interesujący.

Podejmowanie przez kobiety aktywności ukierunkowanych na rozwój zawodowy uzależnione jest w znacznej mierze od ich przekonań dotyczących własnych możliwości w tym obszarze. Dyspozycyjnym czynnikiem mogącym istotnie decydować o *przekonaniach* dotyczących możliwości rozwoju w pracy i podejmowanych działaniach rozwojowych jest *świadomość osobistych zasobów* (Brycz, 2004, Hobfoll 2006, Antonowski 1997). Dlatego też istotnym wydaje się zbadanie związku pomiędzy świadomością osobistych zasobów, a przekonaniami dotyczącymi poczucia możliwości rozwoju wśród pracujących kobiet, co stanowi cel prezentowanych badań.

2. PROBLEMATYKA BADAŃ

Współczesny rynek pracy staje się szczególnie turbulentny, odstandaryzowany, epizodyczny i mozaikowy (Giddens 2001, Wojtasik 2003, Rifkin 2001). Dla jednostki oznacza to brak ciągłości kariery zawodowej, rozbitcie na epizody wymagające rozmaitych kompetencji i umiejętności – różnorodnych *zasobów osobistych*. Według Becka (2002), wymagania rynku wymuszają konieczność ciągłego „określenia się”, co stanowi źródło poczucia niepewności, ryzyka i lęku. Poza tym, rynkowe uwarunkowania promują pracownika niewikłanego w osobiste relacje, nie uwzględniają one bowiem ograniczeń związanych z budowaniem ważnych, angażujących relacji partnerskich czy rodzicielskich.

Dlatego też w obszarze naszych zainteresowań znalazły się kobiety, które z jednej strony muszą sprostać kulturowym oczekiwaniom związanym z ich społecznymi rolami matek, żon i przekraczać wciąż obecne w zbiorowej świadomości stereotypy, z drugiej – realizować wymagania stawiane członkom organizacji - pracownikom osobiście odpowiedzialnym za aktywne budowanie własnej drogi zawodowej oraz dbającym o rozwój zawodowy.

Konstruowanie swojej kariery zawodowej traktowane jest obecnie jako zadanie, za które w pełni odpowiedzialna jest jednostka. Ważnym warunkiem realizowania tego zadania jest autorefleksja pozwalająca rozumieć samego siebie (Brycz, 2004; Beck, 2002;). Znaczenie refleksyjności jako kompetencji pozwalającej orientować się we własnych zasobach oraz wykorzystywać je adekwatnie do potrzeb sytuacji, podkreślają także Giddens (2001) i Sztompka (2002).

Do zasobów osobistych, według koncepcji Hobfolla (2006), należą umiejętności obejmujące kompetencje zawodowe, umiejętności społeczne oraz zdolności przywódcze. Do kategorii zasobów osobistych zaliczane są także cechy osobowości, ta-

kie jak samoocena, optymizm, własna skuteczność i nadzieja. Posiadanie zasobów stanowi potencjał umożliwiający jednostce radzenie sobie w społecznej rzeczywistości, lecz dopiero świadomość ich posiadania stanowić może narzędzie, które pozwoli potencjał ten adekwatnie wykorzystać. Narzędzie uruchamiające działania, u podstaw których leżą przekonania o ich zasadności. Przekonania nie tylko w znacznym stopniu wpływają na postrzeganie i interpretację rzeczywistości, ale jako element komponentu poznawczego, stanowiącego składową postaw, sterują sferą działań jednostki (Pereświat-Sołtan, 2007) .

Badacze poświęcają uwagę zasobom jednostki oraz ich znaczeniu dla poziomu radzenia sobie w społecznej rzeczywistości (Hobfoll, 2006; Antoniowski, 1997), podobnie rzecz się ma z przekonaniem, których znaczenie analizowane jest w różnych kontekstach.

Istnieje jednak niewiele prac dotyczących związków świadomości osobistych zasobów zawodowych z przekonaniem, zwłaszcza w obszarze rozwoju zawodowego. Aktualny stan wiedzy zachęca do weryfikacji empirycznych szczególnie gdy mogą one dostarczać wskazówek dla praktycznych rozwiązań służących podnoszeniu efektywności i satysfakcji z pracy kobiet, a tym samym przyczynić się do rozwoju zatrudniających je organizacji.

3. PYTANIA BADAWCZE

Celem projektu badawczego autorki artykułu było poszukiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące stanu posiadania świadomości osobistych zasobów przez kobiety pracujące w organizacjach oraz relacji z ich przekonaniem odnośnie możliwości rozwoju zawodowego. Interesującym było również sprawdzenie czy zmienna rozwojowa - wiek oraz czynniki demograficzne, m.in. staż pracy, zajmowana pozycja w organizacji różnicują świadomość indywidualnego potencjału oraz przekonania kobiet na temat rozwoju kariery. Istotnym zadaniem było także ustalenie czy interesujące związki różnią się u kobiet będących w okresie wczesnej, średniej oraz późnej dorosłości, posiadających różny staż pracy czy zajmujących stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie.

Z uwagi na stosunkowo słabo eksplorowany obszar studiów, w tym brak wystarczających danych empirycznych uprawniających do sformułowania hipotez, postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest poziom świadomości kobiet dotyczący ich osobistych zasobów w kontekście wykonywanej pracy zawodowej?
2. Jakie są przekonania kobiet dotyczące znaczenia wykonywanej przez nie pracy dla rozwoju kompetencji zawodowych przydatnych w przyszłej pracy?
3. Czy i jaki jest związek między świadomością osobistych zasobów kobiet, a ich przekonaniem dotyczącymi znaczenia wykonywanej pracy dla rozwoju kompetencji zawodowych przydatnych w przyszłej pracy?
4. Czy i jaki jest związek pomiędzy świadomością osobistych zasobów, a przekonaniem kobiet dotyczącymi zgodności wykonywanej pracy z ich potrzebami rozwoju zawodowego?

5. Czy zmienne: wiek, staż pracy, zajmowane stanowisko różnicują związki między świadomością osobistych zasobów a przekonaniem kobiet dotyczącymi rozwoju zawodowego?

4. BADANIA

W modelu badawczym uwzględniono następujące zmienne: a) świadomość osobistych zasobów kobiet, b) przekonania kobiet dotyczące znaczenia wykonywanej pracy dla rozwoju przyszłych kompetencji zawodowych, oraz zgodności podejmowanej pracy z potrzebami rozwoju zawodowego. Pomiarowi poddano także zmienne demograficzne, m.in. wiek, staż pracy, poziom wykształcenia osób badanych, zajmowane stanowisko, branża.

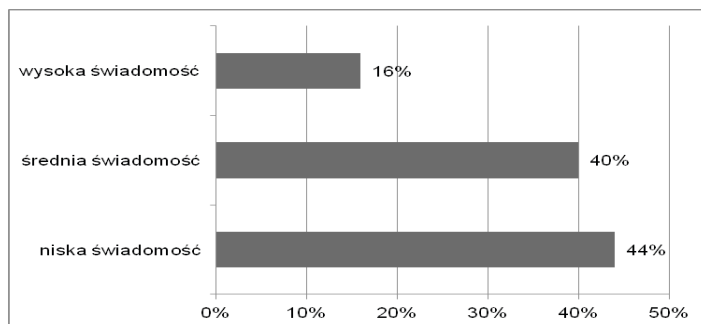
Badania miały charakter eksploracyjny, kwestionariuszowy, do pomiaru zmiennych wykorzystano metody: ankietę danych demograficznych, autorską ankietę do badania przekonań dotyczących rozwoju zawodowego oraz umożliwiającą pomiar poziomu świadomości osobistych zasobów. Część ankiety służącej do pomiaru przekonań na temat możliwości rozwoju zawodowego obejmowała pięć pytań zamkniętych dotyczących poczucia, że wykonywane zadania zawodowe są zgodne z potrzebami rozwojowymi oraz przyczyniają się do rozwoju kompetencji przydatnych w przyszłej karierze zawodowej. Kilka pytań sprawdzało także w jakim stopniu badani mają czas na refleksję odnośnie wykonywanej pracy, wyciąganie i wykorzystywanie wniosków w planowaniu rozwoju zawodowego. Udzielając odpowiedzi na pytania zamknięte respondentki posługiwały się skalą Likerta, wybierając jedną z odpowiedzi na pięciostopniowej skali z opisanymi wartościami, gdzie 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, 2 - „w małym stopniu”, 3- „w średnim stopniu”, 4- „w dużym stopniu”, 5- „w bardzo dużym stopniu”. Dwa pytania otwarte ankiety umożliwiały pomiar stopnia świadomości osobistych zasobów badanych. Respondentki były proszone o wymienienie mocnych stron, umiejętności zawodowych, które ułatwiają wykonywanie pracy oraz deficytów, które utrudniają im efektywne wykonywanie zadań zawodowych. Do analizy odpowiedzi na pytania otwarte wykorzystano 3 sędziów kompetentnych, którzy skategoryzowali odpowiedzi respondentów. W pomiarze uwzględniano zarówno ilość wymienianych przez osoby badane mocnych oraz słabych stron jak również stosunek jednych do drugich.

Prace badawcze zrealizowano w 2016 roku, w dużych organizacjach na terenie Polski. Osoby badane dobrowolnie, anonimowo udzielały pisemnych odpowiedzi w kwestionariuszach i ankietach badawczych. Uczestniczyło w nich 140 kobiet będących w wieku do 35 lat (72%) oraz od 36 do 52 lat (28%). Zdecydowana większość badanych posiadała wyższe wykształcenie 79%, natomiast 21% osób charakteryzowała się wykształceniem średnim. 39% kobiet miało staż pracy poniżej 5 lat, 36% osób od 5 do 10 lat, natomiast 25% respondentów pracowało dłużej niż 10 lat. 13% osób badanych pełniło funkcję kierowniczą, 29% zajmowało stanowiska specjalistyczne, 58% kobiet pracowało na stanowiskach szeregowych.

5. WYNIKI

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze, uzyskane dane poddano analizie statystycznej. Otrzymane rezultaty empiryczne odnośnie poziomu świadomości osobistych zasobów kobiet w organizacjach wskazują, że 44% badanych przejawia jej niski poziom, 40% przeciętny, natomiast 16% osób cechuje wysoki poziom świadomości swojego potencjału zawodowego (Rys. 1). Wiek badanych nie różnicował istotnie poziomu świadomości (ρ Spearmana = $-,11$, $p < ,05$), podobnie jak staż pracy (ρ Spearmana = $-,03$, $p < ,05$) oraz zajmowane stanowisko (ρ Spearmana = $0,07$, $p < ,05$).

Rysunek 1. Rozkład procentowy dla zmiennej: świadomość osobistych zasobów (grupa kobiet, N=140)

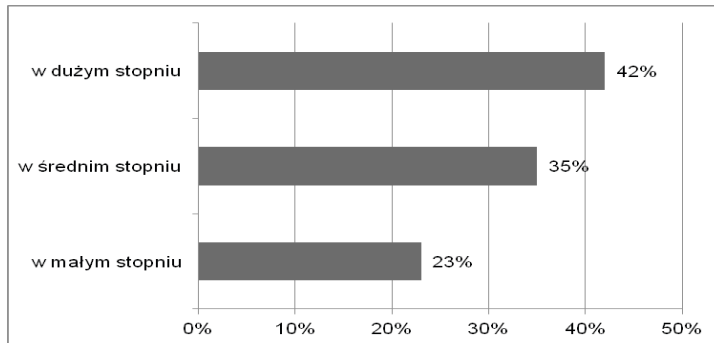


Źródło: opracowanie własne

Poziomu świadomości osobistych zasobów nie różnicowała także zmienna sytuacyjna - czas na refleksję dotyczącą wykonywanej pracy w organizacji ($c^2=13,576$, $df=18$, $p=0,75$). Warto dodać, iż niespełna 20% badanych deklarowało, że nie ma czasu na analizę swojej pracy, wyciągnięcie i wdrażanie wniosków służących przyszłemu rozwojowi. Pozostała grupa kobiet w organizacjach (80%) deklarowała zadowolenie w tym obszarze.

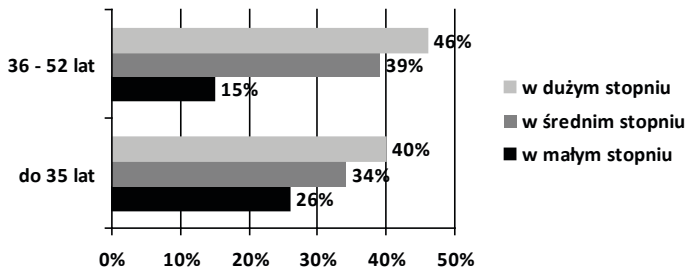
Analizując wyniki dotyczące przekonań kobiet odnośnie tego, w jakim stopniu aktualnie wykonywane zadania zawodowe przyczyniają się do rozwijania kompetencji przydatnych w przyszłej pracy ujawniono dość optymistyczny rezultat. Znaczny procent osób sądziło, że aktualne zadania w dużym (42%) lub średnim stopniu (35%) pozwalają budować indywidualny potencjał przydatny w dłuższej perspektywie czasu. Tylko 23% badanych twierdziło, że wykonywana praca rozwija w niewielkim stopniu ich osobiste zasoby mogące być wykorzystywanymi w przyszłości (Rys.2). Staż pracy, zajmowanie stanowisko, i wiek nie różnicowały istotnie wspomnianych przekonań. Zaobserwowano jednak trend, zgodnie, z którym kobiety będące w wieku od 36 do 52 lat częściej niż ich młodsze koleżanki (poniżej 35 roku życia) były przekonane, że aktualnie wykonywane czynności zawodowe rozwijają potencjał przydatny w przyszłej pracy (46% osób), (Rys.3).

Rysunek 2. Przekonania kobiet dotyczące znaczenia wykonywanej pracy dla rozwoju kompetencji zawodowych przydatnych w dalszej karierze (N=140)



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 3. Przekonania kobiet dotyczące znaczenia wykonywanej pracy dla rozwoju kompetencji zawodowych przydatnych w dalszej karierze a wiek (N=140)



Źródło: opracowanie własne

Więcej kobiet (26%) będących w okresie wczesnej dorosłości (do 35 lat) w porównaniu do jednostek bardziej doświadczonych życiowo (15%) twierdziło, że wykonywana praca w małym stopniu wpływa na rozwój ich osobistych zasobów, ważnych z perspektywy planowanej kariery (Rys.3).

Aby zweryfikować związki między poziomem świadomości osobistych zasobów a przekonaniem kobiet dotyczącym znaczenia wykonywanej pracy dla rozwoju przyszłych kompetencji zawodowych zastosowano współczynnik korelacji rho Spearmana. Uzyskane rezultaty badawcze wskazały na istnienie związku pomiędzy wysokim poziomem świadomości osobistych zasobów a poczuciem, że wykonywane zadania w pracy, w małym stopniu pozwalają rozwijać kompetencje zawodowe przydatne w przyszłości, u kobiet: a) posiadających staż pracy powyżej 10 lat ($\rho \text{ Spearmana} = ,43, p < ,01$), b) pełniących role kierownicze ($\rho \text{ Spearmana} = ,60, p < ,01$), c) na poziomie trendu, w grupie wiekowej od 36 do 52 lat ($\rho \text{ Spearmana} = -,29, p < ,08$).

Kolejne efekty analizy ujawniły występowanie zależności na poziomie trendu między wysokim poziomem świadomości osobistych zasobów a przekonaniem o zgodności wykonywanej pracy z potrzebami rozwoju zawodowego u kobiet bę-

dących w okresie wczesnej dorosłości (do 35 r.ż.), (ρ Spearmana =,18, $p < ,06$). W grupie respondentek będących w wieku od 36 do 52 lat takowych prawidłowości nie odnotowano. Zaobserwowano natomiast, że wysoki poziom świadomości osobistych zasobów u osób z dłuższym stażem pracy (>10 lat) wiąże się z przekonaniami o małej zgodności wykonywanych zadań z ich potrzebami dotyczącymi rozwoju zawodowego (ρ Spearmana =,33, $p < ,05$). Zajmowane stanowisko w organizacji nie różnicowało istotnie związków między poziomem świadomości osobistego potencjału zawodowego kobiet a ich przekonaniami o zgodności realizowanych zadań zawodowych z potrzebami rozwojowymi.

6. DYSKUSJA WYNIKÓW I WNIOSKI

Przeprowadzone badania ujawniły kilka istotnych prawidłowości. Po pierwsze zaobserwowano relatywnie niski poziom świadomości osobistego potencjału u kobiet w kontekście wykonywanej pracy zawodowej. Jedynie 16% zatrudnionych w organizacjach osób charakteryzowała wysoka świadomość swoich cech i kompetencji zawodowych. Zmienne demograficzne i rozwojowe nie różnicowały owej świadomości, jak również deklarowanie posiadania czasu na refleksję nad wykonywaną pracą nie miało związku ze wzrostem poziomu świadomości osobistego potencjału kobiet. Z perspektywy psychologii uczenia się (Kolb, 1984) czy planowania i rozwijania kariery zawodowej, w której, jak sugerują Giddens (2001), Wojtasik (2003) czy Savickas (2009, 2011), autorefleksja, świadomość swoich zasobów, wiedza o sobie są kluczowymi czynnikami, uzyskany rezultat wydaje się niepokoić. Z drugiej strony niski poziom świadomości osobistych zasobów nie musi oznaczać, że jednostki z nich nie korzystają. Można spekulować czy badane w organizacjach kobiety nie miały potrzeby i nawyku autorefleksji odnośnie własnego potencjału oraz rozwoju w pracy, czy też obszar życia zawodowego nie był wystarczająco istotny by koncentrować na nim świadomość. Nie jest wykluczone, że dla respondentek ważniejszym mógł być obszar życia prywatnego, zatem również dostęp do świadomości osobistych zasobów we wspomnianej sferze mógł być większy. Nie wiemy także czy stosunkowo niska świadomość osobistych zasobów w życiu zawodowym kobiet nie jest rezultatem procesu socjalizacji wzmacniającym społeczne wzorce zachowań żeńskich, zorientowanych na tworzenie więzi, udzielanie wsparcia, realizowanie ról macierzyńskich, w mniejszym stopniu skupionych na realizowaniu ról zawodowych. Istnieje również prawdopodobieństwo, że niski poziom świadomości własnego potencjału był efektem specyfiki funkcjonowania organizacji zatrudniających osoby badane, szczególnie braku systemu motywowania i rozwijania pracowników czy istnienia ograniczeń rozwojowych, np. braku możliwości awansu. Rozwikłanie powyższych wątpliwości będzie możliwe jedynie po powtórnych wykonaniu badań na większej i bardziej zróżnicowanej wiekowo populacji z uwzględnieniem kontroli większej ilości zmiennych, w tym sytuacyjnych.

Po wtóre, prace badawcze pozwoliły wyciągnąć wniosek, iż wiek rozwojowy, staż pracy i stanowisko okazują się istotnie różnicować związki poziomu świadomości osobistych zasobów z przekonaniami o możliwości rozwoju zawodowego kobiet. Dyskutując wyniki badań dotyczących przekonań co do możliwości rozwoju za-

wodowego należy zaznaczyć, że kobiety będące w okresie wczesnej dorosłości (20 - 35 lat) generalnie częściej sądziły, niż ich starsze koleżanki (36 - 52 lat), że wykonywana praca pozwala im rozwijać kompetencje zawodowe przydatne w przyszłości oraz, że wykonywane zadania są zgodne z ich potrzebami rozwojowymi. Panie zatrudnione na stanowiskach kierowniczych, będące w okresie średniej dorosłości z dłuższym stażem pracy oraz posiadające wysoki poziom świadomości osobistych zasobów nie podzielały przekonania, że aktualnie wykonywane zadania przyczyniają się do wzrostu ich kompetencji i odpowiadają ich potrzebom rozwojowym.

Zgodnie z koncepcją biegu życia (Baltes, Smith 2008, Oleś 2011) wraz z upływem lat i zdobywaniem życiowych doświadczeń zmienia się percepcja rzeczywistości, w tym życia zawodowego jednostki. Kobiety będące w okresie średniej dorosłości (36 - 65 lat), odnosząc się do swojego doświadczenia, wiedzy i samowiedzy, mogą interpretować znacznie mniej zadań czy sytuacji jako nowe, stwarzające szanse rozwoju. Warto wspomnieć, że średnia dorosłość jest okresem rozwojowym, w którym wzrasta prawdopodobieństwo prospołecznych zachowań jednostki, orientacji na innych, co może się przejawiać w dzieleniu się ze współpracownikami swoimi zasobami, częstszym oddawaniu niż egocentrycznym absorbowaniu (Webster 2010, Oleś 2011). Postrzeganie braku możliwości rozwoju zawodowego przez doświadczonych zawodowo, świadome osobistych zasobów, pracujące na stanowiskach kierowniczych kobiety może być również efektem wykonywania przez nie rzeczywiście mało satysfakcjonującej pracy. Nierzadkim powodem takiej percepcji może być także polityka przedsiębiorstw zgodnie, z którą nie inwestuje się w dojrzałych i bardziej doświadczonych pracowników w taki stopniu w jakim czyni się to w przypadku młodszych kadr. Ograniczanie starszym pracownikom możliwości rozwoju w efekcie może skutkować poczuciem utraty sensu i motywacji do wykonywanej pracy oraz koncentracją na bliskiej perspektywie, podejmowaniem zadań służących zawodowemu „przetrvaniu”.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy wspomnieć, iż prowadzone przez autorki prace nie były wolne od ograniczeń wynikających, np. ze stosowanych metod badawczych. Jednym z nich był brak możliwości kontroli wielu zmiennych ubocznych m.in., kultury organizacji, stosowanych systemów motywacyjno - rozwojowych czy polityki szkoleniowej, standardów zarządzania wiekiem, itp. W przyszłych badaniach należało by dokonywać pomiaru wspomnianych zmiennych oraz uwzględnić większą i bardziej zróżnicowaną próbę.

Udoskonalenia wymagałaby również operacjonalizacja zmiennej - świadomość osobistych zasobów oraz przekonania co do możliwości rozwoju zawodowego. Godnym rozważenia jest stworzenie kwestionariuszy badawczych obejmujących większą ilość wymiarów odnoszących się do postrzegania przez badanych własnego rozwoju zawodowego. Cennym zabiegiem mogło by być także włączenie do puli metod badawczych kwestionariusza Metapoznawczego Ja autorstwa Brycz i Karasiewicz, umożliwiającego pomiar metawiedzy odnośnie osobistego potencjału.

Powyższe rozważania warto uzupełnić o praktyczny wniosek. W trosce o zasoby personalne, w tym motywację do pracy i uczenia się także bardziej doświadczonych kobiet należało by rozważyć w przedsiębiorstwach stosowanie odrębnych programów i narzędzi rozwojowych dla różnych wiekowo pracowników. Zgodnie z zasadami age management istotnym czynnikiem decydującym o efektywności przedsiębiorstwa jest wykorzystywanie potencjału różnorodności. Wobec tego uwzględnianie w codziennej praktyce ZZL oprócz celów organizacyjnych także indywidualnych celów i potrzeb rozwojowych pracowników różniących się stopniem dojrzałości, poziomem kompetencji oraz doświadczeń zawodowych wydaje się być zasadnym i korzystnym.

LITERATURA

- Antonowski A. (1997), Poczucie koherencji jako determinanta zdrowia. (w:) Psychologia zdrowia, red. I. Heszen – Niejodek i H. Sęk, Warszawa, PWN.
- Baltes P.B., (2008), J. Smith, The fascination of wisdom, Perspective on psychological science, Vol. 3 (1), s. 56- 64
- Beck U. (2002), Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Brycz H. (2004), Trafność spostrzegania własnych i cudzych zachowań, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Giddens A. (2001), Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hobfoll S.E. (2006), Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu. Gdańsk: GWP.
- Kafarska L. (2008), Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy. <http://rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.63/szukaj.1> (data otwarcia: 04.04.2016)
- Kolb D. (1984), Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Matysiak A., Słoczyński T., Baranowska A. (2010), Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. w: Zatrudnienie w Polsce 2008, Praca w cyklu życia., red. M. Bukowski. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s.133-143.
- Oleś, P., 2011, Psychologia człowieka dorosłego, PWN, Warszawa.
- Pereświat-Sułtan A. (2007), Rozwijanie kompetencji społecznych nauczyciela akademickiego. w: Kompetencja w porozumiewaniu się nauczyciela akademickiego. Wielorakie perspektywy. Red.: W. Maliszewski, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 338-345.
- Rifkin J., (2001), Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Savickas, M. L., Nota, L., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Strykowska M. (2002), Zawód – praca - kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji, w: Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora, s.15-34.
- Sztompka P. (2012), Socjologia. Analiza społeczeństwa. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Webster, J.D. (2010), Wisdom and positive psychosocial values in young adulthood, *Journal of Adult Development*, (17), s. 70-80.
- Wojtasik B., (2003), Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata, w: Doradca – profesja, pasja, powołanie, red. B. Wojtasik, A Kargulowi, Warszawa: Perspektywy.