

MAGDALENA PIORUNEK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza  
w Poznaniu*

## **OD STABILIZACJI DO CHAOSU ZAWODOWEGO. SCENARIUSZE BIOGRAFII ZAWODOWYCH ETAPU ŚREDNIEJ DOROSŁOŚCI<sup>1</sup>**

ABSTRACT. Piorunek Magdalena, *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości* [From stabilisation to vocational chaos. Vocational biography scenarios in middle adulthood]. *Studia Edukacyjne* nr 14, 2010, Poznań 2010, pp. 67-89. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2352-8. ISSN 1233-6688

The text discusses the main social and cultural transformations that occurred over the last twenty years and the simultaneous political and economic transformations that have become a background for different structuring of individual biographies. In circumstances where changes have become permanent, the organized, foreseeable, relatively certain as regards their feasibility life-course models, including the vocational life-course models, cease to exist.

Random references were made to results of biographical research whose main objective was to identify and describe vocational life courses of individuals in their middle adulthood, i.e. persons who, according to the classical vocational development periodisation by D. Super, already have a well-defined vocational career model that they confirm by real activities during stabilisation and in a further perspective – during consolidation.

If and to what extent the current labour market changes are transposed on the course of individual's life experience – how these changes pervade the sphere of vocational biographies, how individual vocational models change in the middle adulthood? – these have been the main questions defining the research area. Attempts were made to depict how individuals form their vocational paths in circumstances of permanent macrostructural social change, that in the Polish reality was intensified due to a shift from a centrally-planned economy to a free-market economy.

Three types of the middle adulthood vocational biographies were identified and characterised: linear, sequential and decentralised (mosaic) biographies.

---

<sup>1</sup> Tekst powstał na podstawie monografii autorskiej *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM (2009), która stanowiła etap końcowy realizacji projektu badawczego o tym samym tytule, finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – grant badawczy nr 1 H01F 06029. Fragmenty rozważań teoretycznych i weryfikacji empirycznych, stanowiących podstawę realizacji projektu, były przez autorkę kilkakrotnie wykorzystane w wystąpieniach konferencyjnych oraz częściowych wersjach w tekstach publikacji w pracach zbiorowych.

## **Biografia zawodowa człowieka – subiektywno-przeżyciowe i obiektywno-historyczne konteksty przebiegu życia**

Biografia stanowi w powszechnym odczuciu historię życia określonej osoby w danym społeczeństwie. Życie w określonym społeczeństwie oznacza przeżycie pewnej biografii (Hałas, 1990, s. 197). Biografia uczestnika życia społecznego odzwierciedla poszczególne sekwencje jego społecznych związków, w toku których dokonują się stopniowe przekształcenia tożsamościowe (por. tamże). Mogą się one dokonywać w różnych sferach tego życiowego doświadczenia, a nas ze względu na ramy tematyczne niniejszego opracowania interesuje przede wszystkim sfera mających miejsce w toku życia relacji człowiek – świat pracy. Przy czym, podkreślić trzeba świadomość pewnej płynności owego kryterium oraz równoczesności i wielokierunkowości przebiegu doświadczenia jednostki, co oczywiście powoduje przenikanie się wielu sfer aktywności w określonym momencie czasowym w biegu życia jednostki.

Biografia zawodowa jest bytem o **obiektywno-historycznym** wymiarze weryfikowalnym, przez obserwowalne formy zachowań realizowane w konkretnych realiach świata pracy, w określonych ramach temporalnych. Jest też bytem **subiektywno-przeżyciowym**, definiowanym przez percepcję, emocje i komponenty behawioralne charakterystyczne dla indywidualnego odbioru rzeczywistości społeczno-zawodowej. Możemy patrzeć na życie zawodowe ludzi przez pryzmat obiektywnych sekwencji zdarzeń i przez pryzmat ich subiektywnego doświadczenia (por. Piorunek, 2006, 2008).

Biografia obiektywna to „wyjście”, czyli wszystko to, co osoba robi, o czym myśli lub czuje przez całe życie. Różni się ona (...) od narracyjnej historii życia, która jako subiektywna biografia – może być niedokładna i bardzo wybiórcza (McCrae, Costa, Jr, 2005, s. 223).

Obiektywna biografia zawodowa jest rejestracją wszystkiego, co czyni i czego doświadcza jednostka w bezpośrednich i pośrednich relacjach ze światem pracy. Jest to ten aspekt systemu osobowości, który ulega zmianie wraz z wiekiem. Każdy przeżyty dzień, kolejne doświadczenie kumulowane są w obiektywnej biografii jednostki. Mają też związek z tym, jak człowiek postrzega i opisuje swoje życie. Biografia obiektywna zmienia się z każdym upływającym dniem; zmiany w obrębie historii życia nie są z reguły tak szybkie i kompleksowe. Zapamiętane doświadczenia i odczucia ulegają reinterpretacji pod wpływem ważnych, czy wręcz krytycznych zdarzeń życiowych, sprzyjają temu kolejne tranzycje i zmiany statusu społecznego. W wymiarze subiektywnym biografia za-

wodowa jest zawsze nierozzerwalnie związana z niepowtarzalnym interakcyjnym doświadczaniem rzeczywistości. Obiektywne realia życia społecznego mogą docierać do człowieka tylko przefiltrowane przez jego schematy percepcyjne. Jednostka żyje więc i tworzy swoją biografię zawodową w wyniku interakcji z innymi ludźmi, ale czyni to zawsze w swój własny indywidualny sposób, co wiąże się z tym, że obiektywne fakty mogą do niej docierać wybiórczo, mogą być subiektywnie przewartościowywane, przekonstruowywane i wkomponowywane w doświadczenia osobiste.

Biografia zawodowa oznacza, mówiąc krótko, przebieg życia, może więc być rozumiana jako społeczna konstrukcja przebiegu życia zawodowego lub jako socjalizacja do i w świecie pracy, dokonująca się w biegu życia (Hajduk, 2001; Modrzewski, 2004). Biografia zawodowa człowieka jest wynikiem diachronicznych procesów wzajemnych interakcji jednostki i otaczającego świata, interakcji dokonujących się zarówno za pośrednictwem znaczących innych w toku socjalizacji pierwotnej, jak i w bezpośrednich relacjach w świecie edukacji i pracy w toku socjalizacji wtórnej. Zmieniające się w czasie jakości i zakres społecznych interakcji wpływają na przebieg każdej następnej fazy życia (por. Piorunek, 2004, 2006), a finalny kształt biografii uzależniony jest w znacznej mierze od jakościowego kontekstu kulturowo-gospodarczego, w jakim to życie biegnie.

Próba całościowej charakterystyki owego kontekstu jest z pewnością zadaniem dla naukowców – przedstawicieli wielu dyscyplin, badaczy wykorzystujących zróżnicowane podejścia i paradygmaty weryfikacyjne, czy wreszcie codziennych obserwatorów życia społecznego. Mając naturalnie świadomość wybiórczości dokonywanej analizy, postaram się wskazać kilka cech rudymenarnych wspomnianego kontekstu, odnosząc się do dynamiki analizowanych zjawisk.

Po pierwsze, w ostatnim stuleciu i początkach obecnego dostrzegamy kilka form organizacji pracy powiązanych z różnym jakościowo przebiegiem doświadczenia życiowego pracowników (por. Guichard, Huteau, 2005). Jednym z nich był profesjonalny system pracy, w którym **zawód** określał tożsamość jednostki, a kapitał wiedzy i umiejętności zdobywało się niemal przez całe życie w toku długotrwałego kształcenia w ramach konkretnej profesji. Z kolei, w tzw. systemie fordowskim<sup>2</sup> nie używa się raczej określenia zawód, kluczowe staje się **zatrudnienie, praca, zajęcie**, które łączą tożsamość człowieka z miejscem ich wykonywania, bowiem ono definiuje ich charakter, stanowiący element kolektywnie wy-

---

<sup>2</sup> Organizacja pracy wprowadzona w fabrykach Henry'ego Forda, polegająca na wprowadzeniu taśmy produkcyjnej i montażu sprowadzającego nawet złożone finalnie produkty do podziału na stosunkowo proste elementarne czynności wykonywane przez pracowników.

konywanego zespołu czynności. Natomiast, w zautomatyzowanym i z informatyzowanym społeczeństwie ostatnich dekad od pracownika wymaga się innych, nowych umiejętności (zwłaszcza interakcyjnych), które powodują, że aktywność w miejscu pracy przybiera kształt pewnej **funkcji zawodowej realizowanej w stale gotowej do uczenia się organizacji**.

Po wtóre, zauważyć należy, że w perspektywie jednostkowej dokonujące się w skali makrosocjalnej przekształcenia organizacji pracy spowodowały realną zmianę życia ludzi. Do niedawna życie ludzkie, w którym jednym z dominujących obszarów aktywności była i nadal pozostaje praca zawodowa, było stosunkowo uporządkowane i przewidywalne (por. Ziółkowski, 2000; Giddens, 2007; Sztompka, 2005). Kształt biografii jednostki wyznaczał proces instytucjonalizacji (Kohli, 1985, 1986) ludzkiego życia, który przyczyniał się do konstruowania przewidywalnych trajektorii życia oraz określał rodzaj i zakres uniwersalnych doświadczeń człowieka charakterystycznych dla danej jego fazy. Etapy życiowe wyznaczone w toku instytucjonalizacji ludzkiej biografii niemal niezmiennie wiązały się z trój etapową sekwencją zawodowego zaangażowania na rynku pracy: etapem przedzawodowym (dominacja zaangażowania edukacyjnego), etapem aktywności zawodowej na rynku pracy i etapem postzawodowym związanym ze stopniowym wycofywaniem się z tego rynku. Główną cechą ówczesnego rynku pracy **była względna gwarancja stałego zatrudnienia w sytuacji dobrej koniunktury rynkowej wraz ze znanym, przewidywalnym wzorem kariery**. Nasilone zjawiska globalizacyjne w sferze kulturowo-gospodarczej zaowocowały chaosem zawodowych biografii i ze zmiany oraz tranzycji na rynku pracy uczyniły swego rodzaju sposób na życie (Guichard, Huteau, 2005).

Druga połowa XX wieku, naznaczona przełomem humanistycznym w naukach społecznych (lata pięćdziesiąte XX wieku) oraz zmianami społeczno-gospodarczymi, skomasowanymi zwłaszcza w końcu tego stulecia i na przełomie kolejnego<sup>3</sup>, wiąże się m.in. z szeregiem społecznych fenomenów, które charakteryzuje narastające tempo zmian (znaczna ich dynamika, z kulturą natychmiastowości i zawrotną szybkością życia), stały postęp w zakresie technologii, informacji, komunikacji. Następuje

---

<sup>3</sup> W odniesieniu do drugiej połowy XX wieku, a nade wszystko ostatnich jego 20 lat i kolejnej dekady nowego XXI wieku używa się w literaturze przedmiotu bardzo zróżnicowanych określeń. Operuje się kategoriami późnej nowoczesności, płynnej nowoczesności, ponowoczesności. Nie ma w zakresie nomenklatury jednomyślności wśród socjologów, kulturoznawców, antropologów czy historyków – por. np. Bauman, 1997, 2006, 2007a, 2007b; Ziółkowski, 2000; Giddens, 2007; Sztompka, 2005; Melosik, 1995. Obszerniejsze rozważania na temat definiowania, rozumienia i użycia określenia „ponowoczesność” znajdzie czytelnik w artykule R. Kawczyńskiego, *Ponowoczesność: kategoria socjologiczna czy historyczna*, Problemy Humanistyki 2009, nr 16.

lawninowy przyrost informacji, a stale ułatwiany do nich dostęp potęguje jeszcze zjawisko swoistego *boomu* informacyjnego (i informatycznego) – informacje i wiedza stają się podstawowym czynnikiem zmiany i zaawansowania rozwojowego społeczeństwa, od którego wymaga się gotowości do uczenia się przez całe życie.

Rzeczywistość społeczna odznacza się płynnością, tzn.

warunkami, w których formy społeczne (struktury ograniczające indywidualne wybory, instytucje stojące na straży powtarzalności rutyny i wzorów akceptowalnych zachowań) nie są już w stanie (i już się tego od nich nie oczekuje) trwać długo w jednym kształcie, ponieważ rozkładają się i topnieją w czasie krótszym niż ten potrzebny do ich powstania i zaczynają upływać, kiedy tylko powoła się je do życia (Bauman, 2007a, s. 7).

Postępujące zmiany, obejmujące niemal wszystkie dziedziny życia społecznego, nabierają charakteru wielokierunkowego, historia społeczna i jednostkowe biografie przybierają postać rozproszonych projektów i epizodów, nieuporządkowanych w logiczne sekwencje rozwojowe.

Niejednoznaczność, nieprzejrzystość i chaos panujący w rzeczywistości społecznej przyczyniają się do wzrostu poczucia niepewności i doświadczenia ryzyka w wielu dziedzinach życia (Beck, 2002). Wrażenia te potęguje dodatkowo brak pewnych kryteriów ocen, dokonywania zmian, układania strategii działania, planowania życia, aksjologiczny relatywizm i kulturowy pluralizm.

Funkcjonujemy w kulturze indywidualizmu nacechowanej znacznym, rzadko odnotowywanym w historii zakresem wolności jednostkowej. Nacisk na indywidualizm w każdej sferze życia tworzy zapotrzebowanie na wyróżnianie się, wybitnie, osobiste osiągnięcia i jednostkowe decyzje, a w konsekwencji rodzi liczne aporie i paradoksy (zwłaszcza tam, gdzie człowiek nie chce lub nie powinien się różnić, a działania wspólne są wartością bądź użyteczną, bądź autoteliczną). Nasze życie przebiega w hiper-rzeczywistości medialnej, w której media kreują świat, a nieobecność w nich oznacza często kulturowy i społeczny niebyt. Styl życia kreuje wszechogarniający konsumpcjonizm wyznaczający nowe potrzeby jednostek.

Na wspomniane wcześniej zjawiska nakłada się (*de facto* w znacznej mierze kreuje je i wzmacnia) globalizacja świata kultury, polityki i gospodarki, charakteryzowana przez liczne antynomie społecznych procesów oraz ambiwalencję ich ocen i emocji temu towarzyszących (por. np. Liberska red., 2002; Sztompka, 2005; Wnuk-Lipiński, 2004).

Nieustanny rozwój techniczny, rozszerzanie zakresu nowoczesnych technologii i automatyzacja gospodarki oraz zmiany charakteru i jakości pracy mogą w konsekwencji urzeczywistnić słynną formułę 20:80, oznaczającą, że zaledwie 20% zdolnych do pracy ludzi będzie w stanie utrzy-

mać gospodarkę światową w dobrej kondycji, pozostałe zaś 80% populacji zostanie potencjalnie pozbawionych udziału w dochodach, konsumpcji i życiu społecznym (por. Martin, Schumann, 2000; Rifkin, 2001).

Narastającym tendencjom indywidualizacji ludzkiego życia, pluralizacji kulturowej, relatywizacji etycznej towarzyszy odstrukturyzowanie różnych form życia, co oznacza, że perspektywy funkcjonowania człowieka przestają być reglamentowane przez warunki społeczno-ekonomiczne, a kreowanie własnej oryginalnej biografii staje się możliwe czy wręcz pożądane (por. Bauman, 2000; Beck, 2002). **Nie obowiązują już uporządkowane, przewidywalne, stosunkowo pewne w swych możliwościach realizacyjnych wzorce przebiegu życia, także zawodowego.**

Z kolei, coraz większe wymagania konkurencyjnego rynku pracy, podlegające także w Polsce po zmianie ustrojowej 1989 roku prawom gospodarki rynkowej, wymuszają również indywidualne kreowanie biografii zawodowych przez poszczególne jednostki. Nieciągłość, niestabilność, nieprzewidywalność kariery zawodowej w obecnej rzeczywistości w miejsce jej dotychczasowej ciągłości, stabilności i przewidywalności, praktyczna dezaktualizacja pojęcia wybór zawodowy (proces dokonywania wielokrotnych wyborów w cyklu całego życia), zatrudnienie i samozatrudnienie na dynamicznie zmieniającym się elastycznym rynku pracy, powszechne obawy i lęki związane z groźbą bezrobocia to zaledwie niektóre z cech charakteryzujących obecnie życie zawodowe ludzi. Nieliczne, uniwersalne typy zawodowej drogi, przewidziane dla ludzi w stabilnej gospodarce nowoczesnej, w kraju sprzed etapu transformacji, zostały zamienione na całe spektrum szans i możliwości, obaw i ryzyka zawodowego (por. Sterrett, 1999; Brown, 2000; Santos, 2004). Ludzie zostali zmuszeni do redefiniowania pojęcia kariery. W warunkach ograniczonego dostępu do pracy i kurczącego się rynku utrudniony został dostęp do karier hierarchicznych. Tradycyjne wyznaczniki statusu związane z pracą zawodową stopniowo zanikają, co prowadzi do poszukiwania ich zastępczych form oraz innych wzorów karier. Należą do nich kariery horyzontalne, skokowe, kariery typu „menedżer portfela”, pojawiają się nowe zjawiska związane z wielozawodowością i zmianą definicji pracy oraz zacieraniem się granic między działaniami, które tradycyjnie wyodrębniały się jako przeciwieństwa zadań związanych z zatrudnieniem zawodowym. Nakłada się na to dodatkowy kontekst odterytorializowania pracy i biografii zawodowej człowieka (Bańka, 2007). Oznacza ono, że dystanse i granice geograficzne w procesach pracy przestają mieć znaczenie. Coraz więcej procesów społecznych i psychicznych związanych z pracą pozbawionych jest wyraźnej lokalizacji, przekracza tradycyjne granice kulturowo-geograficzne,

przebiega „w poprzek” terytoriów i związanych z nimi lokacji, kultur, wartości, norm oraz standardów. Tradycyjne, tzn. terytorialne, lokalne i narodowe stosunki społeczne oraz procesy identyfikacji tożsamości zderzają się z nowymi procesami przebiegającymi na bazie procesów globalizacji. Istnienie ponadnarodowej przestrzeni przyczynia się z kolei do rozmywania się granic w psychologicznej przestrzeni życia (Bańka, 2007, s. 28),

co znacząco zmienia wzorce pracy i modele karier.

### Biografie zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości

Na kształcie biografii jednostkowych odciska się w sposób bezpośredni piętno transformacji zewnętrznych. Zmieniają się one zatem pod wpływem przechodzenia do reguł i systemów regulacji społecznej, charakterystycznych dla pierwszej dekady obecnego stulecia. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że przemiany gospodarcze są w naszym kraju szczególnie szybkie i intensywne, a lata po przełomie ustrojowym lat dziewięćdziesiątych zasadniczo zmieniły oblicze rodzimego rynku pracy, zmiany objęły swym zasięgiem niemal całą gospodarkę, stały się powszechnie widoczne i co istotniejsze – niemal powszechnie indywidualnie doświadczane przez pracowników. Te zjawiska i procesy stały się podstawą budowania projektu badawczego, którego selektywne wątki zostaną poniżej przedstawione<sup>4</sup>.

Zasadniczy cel badań stanowiło **odkrywanie i opisywanie przebiegu życia zawodowego ludzi na etapie średniej dorosłości**, a więc osób, które zgodnie z klasyczną periodyzacją rozwoju zawodowego w ujęciu D. Supera winny się potencjalnie znajdować w fazie zajmowania pozycji (25-44 lata), kiedy po okresie eksploracji zarysowuje się wyraźny wzorzec kariery zawodowej, potwierdzany przez realne działania w okresie stabilizacji oraz w dalszej perspektywie – w fazie konsolidacji (od 45. do 64. roku życia), w której następuje pełna asymilacja roli zawodowej i osiągnięta zostaje dojrzałość zawodowa (por. Super 1957, 1990; Piorunek, 1996; Paszkowska-Rogacz, 2003; Nowacki, 2003; Guichard, Huteau, 2005; Wiatrowski, 2009). Trzeba jednak pamiętać, że zręby tych analiz teoretycznych, jakkolwiek praktycznie nie sposób znaleźć literatury przedmiotu, w której koncepcja Supera nie stanowi często zasadniczej osnowy prowadzonej refleksji i badań empirycznych, powstawały w połowie ubiegłego wieku (choć prace nad nimi były kontynuowane

<sup>4</sup> Całościowe opracowanie związane z przywołanym projektem badawczym znajduje się w autorskiej monografii *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM (2009).

przez kolejne dziesięciolecia) i osadzone w tamtych realiach rozwoju społeczno-gospodarczego i specyfice kulturowej ówczesnego świata. Teorie te (których korzeni możemy szukać we wcześniejszych, pochodzących z lat trzydziestych XX wieku, pracach Ch. Buehler) miały ponadczasową wartość, zasadzającą się przede wszystkim na uznaniu rozwoju zawodowego za proces całościowy. Jak przystają do trendów odnotowywanych w odniesieniu do dzisiejszych przedstawicieli etapu średniej dorosłości, którzy jednak po okresie wieloletniej akumulacji zawodowych doświadczeń, na rynku pracy mogą poszukiwać dla siebie względnej stabilizacji w chaosie zawodowego świata.

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

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

- przebiegu i sposobu indywidualnego doświadczania drogi edukacyjnej człowieka, stanowiącej fazę preparacyjną w kontekście pracy zawodowej, skupionej na specjalizacyjnym wymiarze uczestnictwa społecznego jednostek<sup>5</sup>;
- przebiegu i sposobu doświadczania indywidualnej drogi zawodowej w fazie aktywnej partycypacji w rynku pracy, stabilizującej typ społecznego uczestnictwa człowieka dorosłego;
- doświadczania przemian ustrojowo-gospodarczych ostatniego dwudziestolecia w toku życia zawodowego.

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

W badaniach wykorzystano metodę biograficzną związaną z paradygmatem interpretatywnym i badaniami jakościowymi. Tak zaprojek-

---

<sup>5</sup> Nazewnictwo typów uczestnictwa społecznego w wymiarze socjalizacyjnym za: Modrzewski J. (2004), *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.



towane badania, w których starano się przede wszystkim odkrywać, opisywać subiektywne interpretacje faktów z życia zawodowego dokonane przez ich bohaterów, mieszczą się w nurcie antropologii społecznej, z pewnymi rysami podejścia fenomenologicznego prowadzącego do „praktycznego zrozumienia” znaczeń i postępowania jednostkowego (Miles, Huberman, 2000).

W relacjonowanych badaniach wyjściowym założeniem dotyczącym doboru próby badawczej było kryterium temporalne, ze względu na przyjęte założenia badawcze koncentrowano się przede wszystkim na doborze badanych w określonym przedziale wiekowym, kontrastowo wykorzystując pojedyncze biografie osób spoza ścisłego przedziału wiekowego dla zweryfikowania pojawiających się tendencji.

Badaniom poddano osoby pomiędzy 35. a 60. rokiem życia<sup>6</sup> w zróżnicowanych sytuacjach zawodowych. Najliczniej reprezentowana była **grupa badanych pomiędzy 40. a 50. rokiem życia**<sup>7</sup>. To bowiem osoby w okresie średniej dorosłości spoglądające na rynek pracy i w nim uczestniczące w stosunkowo długiej perspektywie czasowej, przed i po okresie przełomu ustrojowo-gospodarczego mogą dostrzec i w znacznym stopniu zakumulować kapitał kariery „nowoczesnej” (w rozumieniu: stabilnej, pewnej, przewidywalnej, ze zminimalizowanym ryzykiem biograficznym) i „ponowoczesnej” (w znaczeniu: niestabilnej, niepewnej, nieprzewidywalnej, przesyconej wielorakim ryzykiem egzystencjalnym).

Biografie badanych osób mogą podlegać opisowi i analizie zarówno z uwzględnieniem logiki rozwoju wydarzeń i ich subiektywnego doświadczania przez poszczególne jednostki, mogą także stanowić materiał służący poprzecznej analizie przypadków, co z kolei umożliwia tworzenie

---

<sup>6</sup> W ramach klasycznej psychologii rozwojowej są to elastycznie pojęte ramy średniej dorosłości, w toku której pojawia się napięcie pomiędzy produktywnością a zaabsorbowaniem sobą (w koncepcji rozwojowych stadiów Eriksona), a człowiek rozwiązuje szereg zadań rozwojowych (Havighurst), wśród których dążenie do i podtrzymywanie satysfakcjonującego wykonywania swojego zawodu/zajęcia zajmuje poczesne miejsce (por. Havighurst, 1972; Brzezińska, 2000, 2001; Harwas-Napierała, Trempała red., 2008; Harwas-Napierała, 2002, 2004).

<sup>7</sup> Spośród badanych 12,1% znalazło się w przedziale wiekowym 35-40 lat. 20,1% to osoby pomiędzy 41. a 45. rokiem życia, 49,9% stanowili badani mieszczący się w przedziale wiekowym 46-50 lat. 17,9% zaś, to badani w wieku 51 i więcej lat (do 60. roku życia). 72,6% badanych to osoby w grupie wiekowej 40-50 lat. Narracje tych właśnie osób podlegały weryfikacjom w pierwszej kolejności, pojedyncze przypadki osób spoza tej kategorii wieku dobrano dla uzyskania pełnego spektrum biografii ludzi na etapie dorosłości (życiowe losy tych badanych ciążyły ku specyfice funkcjonowania jednostek na etapie wczesnej i późnej dorosłości, możliwe było ukazanie w ten sposób przypadków odbiegających od pewnych wstępnych założeń teoretycznych). W badanej grupie dominowały kobiety – stanowiły niemal 2/3 diagnozowanych. Pełna relacja z badań, na które wrywkowo powołuję się w niniejszym tekście, znajduje się w książce M. Piorunek (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań.

uogólnień na poziomie badanej grupy kasusów. Można także, wykorzystując częste postulaty metodologicznego łączenia paradygmatu jakościowego (interpretatywnego) i ilościowego (nomotetycznego), w badaniach społecznych spróbować zgromadzony materiał biograficzny poddać elementom analizy ilościowej<sup>8</sup>.

Studia teoretyczne i analiza zgromadzonego jakościowego materiału badawczego pozwoliły na deskrypcję kilku typowych scenariuszy, które na płaszczyźnie zawodowej ujawniły się w narracjach badanych<sup>9</sup>.

Cechy jakościowe charakteryzujące indywidualny bieg życia zawodowego, ocenianego z perspektywy retrospektywnej, wykazywały pewną powtarzalność oraz podobieństwo formalne (np. zbliżone sekwencje zdarzeń, podobny układ temporalny) i deskryptywne (np. rodzaj doświadczeń zawodowych charakterystycznych dla określonych dziedzin zawodowych, stanowisk, miejsc pracy) w odniesieniu do wielu biografii, co uprawniło do ich grupowania i analizowania schematów przebiegu takiego doświadczenia. Owe scenariusze karier<sup>10</sup> nie mają charakteru ewaluatywnego, żaden z nich nie jest lepszy lub gorszy, są efektem funkcjonowania zawodowego jednostek o określonym potencjale i cechach osobowościowych w konkretnych realiach społeczno-historycznych. Przewaga określonych deskryptorów decydowała o zaklasyfikowaniu danej narracji do określonej grupy scenariuszy przebiegu życia zawodowego.

---

<sup>8</sup> Wszystkie ze wskazanych podejść analizy uzyskanego materiału zostały wykorzystane w monografii autorskiej *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań, 2009. Uzupełniająco inny wariant ilościowej analizy zebranego materiału przy wykorzystaniu statystycznej metody analizy skupień zastosowałam w tekście *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy* (w:) M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Toruń 2009.

<sup>9</sup> Inspiracją do stworzenia tej typologii był referat M. Malewskiego pod tytułem *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia* wygłoszony na IAIEVG-AIOSP World Congress, w Warszawie w 2002 roku i opublikowany w tomie *Doradca – profesja, pasja, powołanie?* Warszawa 2003, w którym autor wskazywał na trzy typy biografii, charakterystyczne dla trzech epok społeczno-kulturowego rozwoju: nowoczesności, późnej nowoczesności i ponowoczesności. Nomenklatura dotycząca poszczególnych typów biografii także została zaczerpnięta ze wskazanej publikacji. W dotychczasowych publikacjach autorskich posługiwałam się ponadto kategorią typologii biografii zawodowych, obecnie zaś używam nomenklatury – scenariusze biograficzne, co nie zmienia meritum tych rozważań.

<sup>10</sup> Kategoria „kariera” jest tu użyta zgodnie z rozpowszechnionym w literaturze przedmiotu rozumieniem, w którym przyjmuje się, że oznacza ona bieg życia zawodowego człowieka. Tak pojęta kariera ma dwie podstawowe cechy dystynktywne – jest zawsze odniesiona personalnie (jest właściwością konkretnej osoby) oraz może być potraktowana zarówno obiektywnie (pozycje, role zawodowe, aktywność, miejsca jej wykonywania, kompetencje, decyzje i ich konsekwencje dla dalszego układu relacji człowiek-praca), jak i subiektywnie (interpretacje zdarzeń związanych z pracą, emocje, oczekiwania, oceny, potrzeby odnoszące się do sfery zawodowej) (Bańka, 2007).

Oto wspomniane scenariusze.

**Biografie linearne.** Cechuje je względna stabilność i niska presja na zmianę pracy. Ewentualne zmiany nie mają charakteru radykalnego, często wymuszane są presją okoliczności zewnętrznych. Kariery takie mają często charakter rutynowy, a awans jest naturalnym następstwem osiągnięcia określonego wieku (prawo senioralności) lub wtajemniczenia zawodowego. Ewentualna mobilność pozioma jest nieznaczna, najczęściej podyktowana względami finansowymi lub zamiarem poprawy jakości środowiska pracy. Osoby realizujące ten typ kariery wytyczają sobie kolejne cele, np. finansowe, prestiżowe, samorozwojowe w obrębie raz obranego kierunku zawodowego i bądź trwają przy nim niezmiennie, nieznacznie modyfikując schematy działania, bądź specjalizują się w obrębie wybranego zawodu, osiągając w nim mistrzostwo. Owo **trwanie** (często postrzegane jako odpowiedzialne realizowanie swoich obowiązków) przy raz obranej linii rozwoju zawodowego jest najbardziej charakterystyczną cechą takiego rozwoju takiej kariery, który jest legitymizowany przez zestaw ról i obowiązków edukacyjnych i zawodowych osadzonych w sztywnej perspektywie temporalnej. W karierach tego typu jest czas na naukę i na pracę, jeśli się nakładają, to głównie w tych profesjach, w których kształcenie permanentne jest niejako wkalkulowane w typ zawodowej aktywności (np. kariery nauczycielskie, naukowe). W innych przypadkach rzadko szuka się szans zawodowych w edukacji, bazując głównie na raz opanowanych umiejętnościach i wyuczonych czynnościach. Kariery takie w największym stopniu odpowiadają definiowaniu przez Supera specyfiki fazy konsolidacji, w której następuje pełna asymilacja roli zawodowej (tej raz obranej i konsekwentnie realizowanej) i osiągnięta zostaje dojrzałość zawodowa. Kariery tego typu w najbardziej czystej postaci będą charakterystyczne dla osób, które np. całe życie zawodowe spędziły w jednym miejscu pracy, nieznacznie zmieniając zakres obowiązków, lub przechodząc w danej firmie kolejne szczeble profesjonalnego wtajemniczenia. Zwłaszcza w tym drugim przypadku dla uzyskania satysfakcji zawodowej konieczne staje się staranne zaplanowanie kariery, bowiem nie przewiduje się w jej obrębie znacznych zmian.

**Biografie sekwencyjne.** Cechuje je znacznie mniejszy niż w poprzednim wypadku stopień stabilności. W ich ramach często dochodzi do przerywania toku zawodowego zaangażowania, ponownego szukania zatrudnienia i zaczynania od nowa kolejnej sekwencji, przy czym ich ramy temporalne nie mają tak istotnego znaczenia, jak w poprzednim przypadku. Motywem tych działań jest przede wszystkim dążenie do samorealizacji i osiągnięcia choćby czasowej satysfakcji zawodowej (np. finansowej). Osoby realizujące ten typ kariery stale **szukają** dla siebie miejsca na

rynku pracy. To poszukiwanie stymulowane przez jednostkę lub otoczenie społeczne często wymaga przejawiania inicjatywy, także kształceniowej, gotowości do inwestowania w swoje kompetencje, akceptacji dla życiowej zmienności i indywidualizacji kariery zawodowej. Plany edukacyjno-zawodowe takich osób mają częściej charakter elastyczny, krótkoterminowy. Kariery takie dotyczą osób, które wielokrotnie w ciągu swojego życia podejmują różne role zawodowe, zdolne są do ponownego zaczynania kariery w innym zawodzie, miejscu pracy, nie stronią od różnych form zatrudnienia, nie czynią tego w sztywnych ramach temporalnych, zmiany dotyczą różnych etapów życia, z których każdy stanowi często swoistą odrębną sekwencję zdarzeń i zdobywanych doświadczeń, sekwencję, która zainicjowana w określonym czasie ma punkt kulminacyjny i etap schyłkowy zamykający, a w perspektywie pojawia się kolejna sekwencja zawodowego zaangażowania.

**Biografie zdecentrowane i mozaikowość.** W takim typie kariery widoczne są liczne epizody czasoprzestrzennego zaangażowania zawodowego, nie limitowane temporalnie ani też nie odnoszone do obowiązujących w poprzednim pokoleniu przyjętych i zaakceptowanych wzorców. Praca traktowana jest jako czasowe „odkrywanie” swojej tożsamości, człowiek podejmuje szereg prób z zamiarem stwierdzenia czy się do określonej pracy nadaje, czy przynosi ona satysfakcję. Dla osób preferujących ten typ kariery charakterystyczna jest duża tolerancja dla zmian i ich znacznej dynamiki. Człowiek podejmuje swoistą **grę** z podmiotami rynku pracy, angażując się w liczne projekty, pozostając otwartym na różne propozycje, godząc się na uzyskiwanie czasowej satysfakcji, bowiem pracę, szkołę można zawsze zmienić, zawsze zacząć kolejny raz, nie ma wszak w tym względzie żadnych standardów czy reguł. Realizacja czasowo ograniczonych projektów wymaga częściej akceptacji dla elastycznych form zatrudnienia i umowy o transakcję (zamiast „bezpieczniejszej”, stabilizującej umowy o pracę) jako regulatora stosunków pracodawca-pracobiorca, wymaga też nie przywiązywania się do formalnie zdefiniowanych miejsc pracy oraz częstego jej odterytorializowania. Kariery takie mają charakter swoistego kolażu, w którym nie ma niepotrzebnych, niepasujących elementów, nie ma też na pierwszy rzut oka znacznej konsekwencji w akumulacji edukacyjno-zawodowych doświadczeń, a wielu z nich nie porządkuje reguła progresywności. W tego typu scenariuszach zawodowych szczególnie częste są tranzycje różnego typu, a ich realizatorzy odznaczają się tolerancją dla nieciągłości biograficznych i permanentnych zmian. Planowanie takiej kariery, zwłaszcza długodystansowe, jest praktycznie niemożliwe, zdaniem osób realizujących ten typ scenariusza zawodowego zmiany na rynku pracy są na tyle szybkie i nieskoordynowane, że większości z nich praktycznie nie da się

przewidzieć, stąd konieczne staje się nastawienie na maksymalną elastyczność i koncentracja na teraźniejszości.

W diagnozowanej grupie badanych na etapie średniej dorosłości odnotowano następujący rozkład scenariuszy biografii zawodowych. Nieco ponad połowa badanych (**55,8%**) realizowała scenariusz linearny, co nie wywołuje zdziwienia, ponieważ znaczna część zawodowego zaangażowania diagnozowanych dorosłych przypadła na okres przedtransformacyjny, w którym przytłaczająca większość zawodowych życiorysów miała taką właśnie postać, a dyferencjacja (także modeli życia i przebiegu drogi zawodowej) niejako przeczyła założonej, ideologicznie umotywowanej unifikacji. Trzecia część (**33,2%**) rozpatrywanych biografii odpowiadała scenariuszowi biografii sekwencyjnej, co dziesiątą z kolei narrację (**10,5%**) zaklasyfikowano jako scenariusz mozaikowy zdecentrowany<sup>11</sup>.

Podsumowując, można pokusić się o wyciągnięcie pewnych wniosków, czyniąc jednakże zastrzeżenie, że uzyskane dane jakościowo-ilościowe (ponieważ nie mieliśmy do czynienia z grupą reprezentatywną, a dodatkowo niektóre uzyskane liczebności są bardzo niewielkie) nie mogą podlegać zbyt daleko idącym uogólnieniom. Wnioski te wskazują raczej na pewne cechy podmiotowo-środowiskowe osób realizujących określone scenariusze biograficzne, zaobserwowane w przebadanej grupie (odpowiednik poprzecznej analizy przypadków w toku jakościowej obróbki uzyskanych danych). Oto wybrane z tych wniosków<sup>12</sup>.

Kariery osób na etapie średniej dorosłości, których bieg życia zawodowego został przerwany, przekształcony, upłynniony (Bauman) na skutek procesów towarzyszących makrospołecznym i gospodarczym trans-

<sup>11</sup> 0,5% stanowiły systemowe braki danych.

<sup>12</sup> W kompleksowej, wyjściowej ocenie biografii zawodowych wykorzystano pięć kryteriów. Wzięto mianowicie pod uwagę (uwzględniając w każdym przypadku trzystopniowe skale, obejmujące obok wyróżnionych poniżej przeciwstawnych jakości także jedną pośrednią):

- wymiar aktywność *versus* pasywność jednostki w biegu życia zawodowego,
- wymiar wewnątrzsterowność *versus* zewnątrzsterowność w biografii zawodowej,
- wymiar stabilizacja *versus* destabilizacja linii życia zawodowego w okresie transformacji ustrojowo-gospodarczych (po 1989 roku),
- wymiar subiektywne poczucie sukcesu *versus* porażki zawodowej w karierze zawodowej,
- wymiar produktywność *versus* stagnacja życiowa, także oceniana przez pryzmat życia zawodowego.

Dodatkowo uwzględniano także typ ruchliwości na rynku pracy: poziomy (kariery horyzontalne), pionowy (wertikalne) oraz „w głąb”, oznaczający większą specjalizację w obrębie określonej roli zawodowej bez klasycznego formalnego awansu. Całość wniosków znajduje się w wspomnianej monografii autorskiej *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009.

formacjom ostatniego dwudziestolecia, mimo iż noszą znamiona karier charakterystycznych dla różnych faz rozwoju społecznego i w związku z przewagą pewnych cech zostały zaliczone do jednego z trzech wcześniej wskazanych scenariuszy biograficznych, często stanowią swoisty konglomerat cech, zjawisk i procesów charakterystycznych dla wszystkich tych okresów. Nie są to już często klasyczne stabilne kariery linearne, bowiem odnotowujemy w ich przebiegu epizody dyskontynuacji, spowodowane różnymi przyczynami nieciągłości biograficznej, nasilone dzięki wszechogarniającym skutkom akceleracji rozwoju gospodarczego. Nie są to też klasyczne kariery zdecentrowane i mozaikowe z charakterystyczną dla nich zmiennością, wielością epizodów zaangażowania zawodowego, globalizacją i transnacionalizacją pracy. Mają często charakter **tranzycyjny**, bowiem wielu ludzi realizuje scenariusze kariery, w ramach których utrzymują się elementy wcześniejszych wzorców, modyfikowanych często w niewielkim zakresie na potrzeby obecnych realiów.

Badani zdecydowanie cenią sobie stabilizację życiową (stabilizacja nie oznacza stagnacji), której wypracowanie jest jednym z celów rozwoju na etapie średniej dorosłości, ale też jednym z głównych czynników charakteryzujących epokę, w której wzrastali i wchodzili w role zawodowe. Zmiana sama w sobie nie stanowi dla nich wartości. W niewielu biografjach pojawia się akceptacja dla zmienności jako kategorii regulującej bieg życia zawodowego człowieka, a kariery zdecentrowane, mozaikowe stały się udziałem zaledwie co dziesiątego badanego. Odnotowywano je częściej w przypadku osób, u których już przed transformacją ustrojowo-gospodarczą istniało mentalne przyzwolenie i akceptacja dla permanentnych zmian w życiu zawodowym. Wydaje się, że sprzyjają temu nastawienie na uczenie się, otwartość środowiska pracy lub/i rodziny, typ działalności zawodowej wymagający samodzielności i twórczości oraz poszukujący typ osobowości. Ludzie funkcjonujący w kontekstach ustawicznej zmiany zaadaptowali się jednak do jej warunków. To przystosowanie miało różny charakter. W wielu przypadkach było konstruktywne. Nowe wymagania rynkowe często wymuszały (motywacja zewnętrzna była tutaj najsilniejszym impulsem) kształcenie ustawiczne, uruchamiały aktywne poszukiwanie pracy, podejmowanie elastycznych form zatrudnienia. Nie było to jednak dla większości badanych doświadczenie łatwe, a dominacja ambiwalentnych odczuć związanych z transformacją ustrojowo-gospodarczą wskazuje, że refleksja dotycząca przemian makrospołecznych nie jest oderwana od przebiegu indywidualnego życia zawodowego. W części biograficznych narracji dominują cechy negatywnego przystosowania do dyskontynuacji życia zawodowego. Jednym z nich jest trwanie w aktualnie realizowanej roli zawodowej, bez satysfakcji z pracy, jedynie w celu „doczekania do emerytury”, nawet jeśli od

tego etapu dzieli badanych dystans kilkunastoletni. Część badanych zrezygnowała z planów i zawodowych projektów, nie chce już niczego osiągnąć, a ich priorytetem staje się utrzymanie *status quo*, niektórym towarzyszy apatia i zniechęcenie. Stosunkowo częste były projekcje własnych niezrealizowanych zamiarów bądź akceptacji dla konieczności podnoszenia poziomu kwalifikacji i ustawicznego kształcenia się na dzieci (...*ale dzieci się teraz kształcą..., córka studiuje...*).

Bardzo zróżnicowane są subiektywne odczucia badanych odnośnie do swojego wieku życia w kontekście realizowanej kariery zawodowej. To nie rzeczywisty wiek biologiczny kształtował ich zawodową orientację temporalną. Często osoby znajdujące się dokładnie w tym samym okresie średniej dorosłości (tuż po czterdziestym roku życia) definiowały bardzo różnie etap drogi zawodowej, na którym się znalazły. Wielu czterdziesto-kilkulatków nastawionych jest na myślenie perspektywiczne, ma jeszcze wiele planów i zamierzeń edukacyjno-zawodowych, zdecydowana jednak większość spośród badanych koncentruje się na terażniejszej perspektywie temporalnej, twierdząc, że ich nadrzędnym celem zawodowym jest w tym momencie konsolidacja w roli zawodowej, co odpowiada w istocie przywoływanym wcześniej założeniom tradycyjnej periodyzacji rozwoju zawodowego Supera. Nie brakuje także tych, którzy wycofali się z czynnego życia zawodowego lub zamierzają to zrobić w najbliższym czasie, nie mówiąc już o dalszej edukacji. Taka postawa ma częściej związek ze stosunkowo niskim poziomem wykształcenia badanych lub wydarzeniami, które stają się ich udziałem w pozazawodowym życiu. Wydaje się, że poczucie upływającego czasu i ocena perspektyw temporalnych mają związek nie tyle z obiektywnym kryterium wieku badanego, ale z typem realizowanej przez niego kariery (rodzaj wykonywanej pracy, jej specyfika związana z kulminacją osiągnięć w różnych jej okresach) oraz cechami osobowościowymi.

Wydaje się, że pewien poziom ukierunkowanej aktywności na rynku pracy przyczynia się zarówno do uzyskiwania wyższych pozycji zawodowych, jak i większego poczucia zadowolenia z pracy zawodowej. Aktywność dyfuzyjna czy pasywność w życiu zawodowym nie wykluczają w określonych warunkach biograficznych zadowolenia z przebiegu pracy, ale jest to sytuacja rzadsza. Większą satysfakcję ze swojego życia zawodowego odnotowują także osoby nie traktujące pracy li tylko jako źródła dochodu, dla których praca ma wartość autoteliczną – nie musi stanowić życiowej pasji (to uzależnione jest od całego biograficznego kontekstu wykonywanej pracy), ale musi stwarzać szansę na wyrażenie i urzeczywistnienie obrazu własnej osoby. To z kolei wymaga zarówno umiejętności autodiagnostycznych, aktywności w poszukiwaniu i realizowaniu zawodowych zadań, jak i minimum szans stwarzanych na poziomie makro-

społecznym. W szczególnie niesprzyjających okolicznościach historycznych przełomów, gwałtownych zmian, znacznych nieciągłości i niespójności biograficznych spowodowanych np. nagromadzeniem krytycznych wydarzeń życiowych, praca zawodowa znacznie częściej, co naturalne, traktowana jest przede wszystkim jako źródło dochodu umożliwiające fizyczne i społeczne przetrwanie jednostki i jej rodziny. Wtedy człowiek koncentruje się przede wszystkim na pracy przynoszącej godziwe gratyfikacje materialne, na plan dalszy zepchnięta zostaje satysfakcja, jaką praca może przynosić (...*musiałem pracować, mam przecież rodzinę..., musieliśmy jakoś ten kredyt spłacić, nie mieliśmy gdzie mieszkać... To była dobra praca – dobrze płacili...*).

Im wyższa pozycja zawodowa badanych (poziom wykształcenia, zajmowane stanowiska, prestiż wynikający z pełnienia określonej roli zawodowej) lub im bardziej epizodyczny, zdecentrowany charakter mają biografie badanych, tym częściej ich cykl życia zawodowego dopełnia się później. Ludzie stale czegoś oczekują, dostrzegają dla siebie szanse i zadania, a szczytowy poziom osiągnąć jest jeszcze przed nimi. Przy niskim poziomie wykształcenia, a nade wszystko instrumentalnie traktowanej, nie do końca satysfakcjonującej pracy, cykl życia dopełnia się wcześniej. Także wcześniej przypada punkt kulminacji osiągnięć zawodowych (np. już w fazie wczesnej młodości i początków drogi zawodowej, por. Buehler, 1999), często zbyt wcześnie, co prowadzi w konsekwencji do swoistego samoograniczania się badanych, którzy twierdzą, że wszystkiego już w życiu zawodowym doświadczyli, mają już za sobą i nic ich już nowego, satysfakcjonującego na drodze zawodowej nie spotka.

Zmieniły się w opinii badanych kryteria zawodowego sukcesu. Dla wielu z nich sam fakt utrzymania się na rynku pracy i pokonania przejściowych trudności związanych z nowymi rynkowymi wymaganiami obecnej rzeczywistości jest już sukcesem. Niektórzy badani definiowali sukces jako brak dyskontynuacji życia zawodowego – fakt utrzymania pracy lub pokonanie perturbacji w biegu dotychczasowego życia zawodowego stanowiły o jego osiągnięciu. Sukces stał się więc w podstawowym swoim wymiarze po prostu zaprzeczeniem porażki zawodowej (utrąty pracy, degradacji społecznej, zepchnięcia do enklaw biedy i marazmu społecznego). Dla wielu badanych kobiet generalnie pojęty sukces życiowy nie wiązał się bezpośrednio z awansem zawodowym. Jeżeli taki nastąpił, był oczywiście nobilitujący, rzadko jednak stanowił wynik ich świadomych zabiegów. Kobiety te definiowały sukces przede wszystkim w kategoriach dobra i powodzenia rodzinnego. Sukces zawodowy był ubocznym efektem realizacji zainteresowań, czy wynikiem dążności do zapewnienia utrzymania swojej rodziny. Założenie rodziny często powodowało u badanych kobiet spowolnienie (w większości przejściowe)



w drodze rozwoju zawodowego bądź częściej – ograniczenie aspiracji zawodowych na rzecz dążenia do stabilizacji, a nie zawodowego awansu. Sukces życiowy jest dla wielu badanych kobiet na etapie średniej dorosłości, definiujących się przede wszystkim poprzez jakość relacji społecznych, w których uczestniczą i postrzegających holistycznie swoje życie, skojarzony z udanym życiem rodzinnym, do którego praca zawodowa stanowiła zaledwie dodatek. Sukces zawodowy nie stanowi celu życiowego sam w sobie, jest jedynie traktowany w sposób instrumentalny, jako środek do innych, istotniejszych celów w hierarchii życiowej badanych. Często nie jest też aktywnie konstruowany w toku życia, a postrzegany jako wynik splotu zewnętrznych okoliczności, jako wartość wprawdzie pożądana, ale nie każdemu pisana, w związku z czym defensywna postawa badanych kobiet staje się usprawiedliwiona. Należy przypuszczać, że ten sposób postrzegania sukcesu życiowego ma istotny związek zarówno z płcią, jak i kategorią wieku badanych. W sytuacjach, w których praca zawodowa stanowiła jednocześnie pasję życiową, sukces zawodowy wiązał się z poziomem osiąganego satysfakcji zawodowej, możliwością realizowania wyzwań, zaspokajania potrzeb wyższego rzędu.

W wielu scenariuszach biograficznych konstruowanych przed zmianą systemową odnotowano liczne znamiona przypadkowości. W wielu narracjach wskazywano na uprawomocniony w poprzednim ustroju brak wyraźnych związków pomiędzy kształceniem a realizowaną rolą zawodową, zwłaszcza w przypadku edukacji na poziomie średnim. Strategiczną decyzją była natomiast ta, dotycząca typu wybieranej szkoły średniej, z czego zdawali sobie sprawę tylko nieliczni, zwłaszcza ci, których rodzice wspierali w decyzjach edukacyjnych związanych ze studiami. Byli to ci badani, których socjalizacja w okresie dzieciństwa przebiegała w środowisku, w którym wykształcenie stanowiło wartość, bądź ze względu na stosunkowo wysoki jego poziom u rodziców, bądź przeciwnie – tam, gdzie nie udało się rodzicom zrealizować wysokich aspiracji edukacyjnych. W sytuacji gospodarki wolnorynkowej – w której często bardziej liczą się kompetencje i zawodowe doświadczenie niż sformalizowane kwalifikacje zawodowe, za którymi niekoniecznie stoją wiedza i umiejętności, także nie zawsze istnieje bezpośredni związek pomiędzy edukacją a realizowaną karierą zawodową. Znacznie jednak wzrósł poziom bazowych wymagań na rynku pracy, nastąpiła dewaluacja wykształcenia uzyskanego przed transformacją, a powszechny pęd do wyższego wykształcenia, nie gwarantującego już obecnie nie tylko satysfakcjonującej pracy, ale pracy w ogóle, jest rozbudzany wskutek rozbudowywania oferty edukacyjnej, często niedostosowanej do potrzeb rynku pracy, powszechnie dostępnej bez jakiegokolwiek selekcji, przy niskim poziomie wymagań (por. wyniki ekspertyz Komitetu Prognoz „Polska 2000 plus”).

Taki stan rzeczy prowadzi do nieuchronnego rozejścia się rynku edukacji i pracy, a w konsekwencji do dewaluacji także wyższego wykształcenia, które nie gwarantuje już z jednostkowego punktu widzenia – pozycji zawodowej, z rynkowego zaś punktu widzenia – nie przygotowuje pracowników o pożądanych kompetencjach. W okresie przedtransformacyjnym o dalszej drodze zawodowej często decydował przypadek, praca wprawdzie nie była w żaden sposób limitowana, ale badanym „załatwiali” pracę rodzice, osoby z szerszego kręgu rodzinnego lub znajomi. Określony przebieg kariery zawodowej był więc często w skali jednostkowej wynikiem przypadku, w skali makrospołecznej – wynikiem sterująco-rozrządowej funkcji państwa, stwarzającego pozorny popyt na pracę. Co interesujące, także po okrasie najintensywniejszych transformacji ustrojowo-gospodarczych karierą często rządziły przypadki, zbiegi okoliczności, informacje uzyskane w kontaktach nieformalnych. Były one jednak bezwzględnie podporządkowane egzystencjalnemu przymusowi, który pojawił się jako bezpośredni wynik przemian gospodarczych. Nie ujawniała się w nich już jednak dystrybucyjna rola państwa. Karierę trzeba było sobie ułożyć samemu, indywidualnie, często od nowa, na innych niż dotychczasowe warunkach, przejmując za nią odpowiedzialność. Nie wszyscy potrafili, nie wszyscy mogli, wreszcie nie wszyscy chcieli funkcjonować według nowych standardów, co zaowocowało brakiem ciągłości i niespójnością ich kariery w czasach, w których elastyczność stała się kluczem do utrzymania się na rynku pracy. Nadal jednak stosunkowo duża liczba rozmówców była zdania, że na kształt kariery wpływają przede wszystkim nieformalne relacje i kontakty z osobami mającymi dostęp do informacji i decyzji w firmach oraz przedsiębiorstwach. Ta swoista atrybucja odpowiedzialności za los zawodowy na zewnątrz, na innych może z jednej strony wskazywać na specyficzny charakter wielu środowisk pracowniczych, z drugiej zaś strony jest stosunkowo prostym i skutecznym sposobem obrony ego przed niepowodzeniem zawodowym, które przecież w takich sytuacjach nie zależało od jednostki.

Zaskakująco wielu rozmówców podkreśla, że w zasadzie nie planowało swojej kariery zawodowej na etapie edukacji. Ich retrospektywna refleksja nad biegiem swojego życia zawodowego ujawnia niedojrzałość do podejmowania decyzji kształceniowo-zawodowych lub generalnie niską świadomość sensu tego typu działań. Obecnie, kiedy rzeczywistość społeczna nosi w coraz szerszym wymiarze cechy zmienności, nieprzejrzystości i nieprzewidywalności, wobec swojej często rozchwianej i nieugruntowanej pozycji zawodowej, spowodowanej niepełnym dostosowaniem do wymagań rynku pracy, planowanie dalszego ciągu kariery jest często także utrudnione, jeśli nie wręcz niemożliwe. Badani zaś, często ze względu na specyfikę etapu życia, w którym się znajdują, chętnie do-

znawaliby skutków względnej stabilizacji i przewidywalności, której zresztą mogli nauczyć się w okresie wczesnej dorosłości, przebiegającej w poprzednich realiach społecznych. Reasumując więc, w warunkach polskiego systemu gospodarczego sprzed transformacji badani często oceniali swoje życie zawodowe jako udane, mimo jego nie planowania. Obecnie zaś z tego planowania często świadomie zrezygnowali, bowiem nie pozwolili na to diametralne zmiany wielu wymiarów życia społecznego, których skutków w skali jednostkowej nie dało się przewidzieć. Koszty działania bez planu rozwoju zawodowego, pomyłek w życiu zawodowym, braku aktywności i zaangażowania w swoją karierę zawodową były zdecydowanie mniejsze w skali jednostkowej przed okresem transformacji ustrojowo-gospodarczych niż w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości ostatnich dwudziestu lat. Nie chodzi tu o wymiar subiektywnego dyskomfortu psychicznego, ale wymiar obiektywnych perturbacji w obszarze życia zawodowego. Owe pomyłki przed okresem transformacji wiązały się, zdaniem respondentów, „co najwyżej” z wykonywaniem niesatysfakcjonującej pracy, której towarzyszyło poczucie bezsensu i braku kontroli (sytuacja stagnacji zdecydowanie pozbawiona impulsów prorozwojowych). Po zmianie systemowej analogiczne pomyłki owocują brakiem pracy w ogóle, często długotrwałym bezrobociem, nie rokującym możliwości pomyślnego powrotu na rynek pracy. Indywidualne błędy dodatkowo weryfikuje rynek, co znacznie zwiększa rozwojowe blokady w biegu życia jednostki, często uruchamiając dodatkowo mechanizm marginalizacji czy społecznego wykluczenia.

Akceptacja dla kształcenia ustawicznego jako realnej możliwości poprawy swojej sytuacji na rynku pracy jest wśród wielu badanych deklaratywna. Inwestycja w wykształcenie pozostała niezrealizowanym marzeniem okresu młodości lub retrospektywnym mirażem świadomej dorosłości. Wybieranie przez badanych w okresie przed transformacją krótkich cykli kształcenia, co powodowało szybkie przechodzenie z fazy kształcenia do fazy pełnego uczestnictwa w rynku pracy, nie sprzyjało budowaniu świadomości edukacyjnej, podnoszeniu aspiracji kształceniowych i zawodowych. Znaczna część badanych w retrospektywnej ocenie swojego życia zawodowego tego właśnie żałuje najbardziej, mając świadomość, że w perspektywie transformacji ustrojowo-gospodarczych ta inwestycja byłaby potencjalnie najbardziej użyteczna (*żałuję, że jednak wtedy nie zrobiłem studiów, może to wszystko potoczyłoby się trochę inaczej...*). Generalnie akceptacja dla kształcenia i dokształcania się jako drogi do rozwoju osobistego i poprawy swojej sytuacji na rynku pracy jest największa w tych przypadkach, w których badani zaangażowali się już w edukację. Ci zaś, którzy wedle kryteriów obiektywnych tego najbardziej potrzebują (relatywnie niski poziom wy-

kształcenia, znaczna destabilizacja linii życia zawodowego spowodowana niedostosowaniem kompetencji i kwalifikacji do wymagań rynku pracy nie dostrzegają takiej potrzeby, najbardziej bronią się przed takimi formami podnoszenia swojej pozycji w sferze zawodowej. Niski poziom ich świadomości społeczno-edukacyjnej prowadzi do przyjmowania postaw defensywnych (...*nie dam rady, nie mam pieniędzy (...) możliwości, czasu...*) lub uciekania się do argumentów o diachronicznej stygmatyzacji edukacji (...*co by znajomi i rodzina powiedzieli, jak bym teraz poszła do szkoły...*).

### **Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Konkluzja**

Nowa rzeczywistość społeczno-kulturowa prowadzi nieuchronnie do

...upłynnienia i uprzestrzennienia tożsamości (...), co oznacza wielokontekstowość i uniwersalizację doświadczenia tożsamości w zawieszeniu między różnymi miejscami, przestrzeniami (...), planowanie i realizację indywidualnych ścieżek życia ponad granicami zawodów, rynków pracy, państw, społeczności i kultur (...), transkulturalizację tożsamości, permanentny kryzys tożsamości, który wymaga powtarzania w biegu życia procesów definiowania statusu tożsamości (...) i odnawialnego radzenia sobie z tranzycjami rozwojowymi (...) oraz wirtualizacją tożsamości jako bądź odłączenia się struktury i obrazu Ja od cielesnej rzeczywistości świata w postaci fizyczno-geograficznego terytorium, obszaru i granic (...) bądź przenoszenia tożsamości wręcz do cyberprzestrzeni... (Bańka, 2009, s. 333-334).

Společno-kulturowy kontekst definiowania tożsamości naznaczony dziś nade wszystko totalną dyskontynuacją, także w sferze zawodowej, stwarza poczucie niepewności, chaosu.

Wcześniej dokonana wrywkowa analiza zgromadzonych narracyjnych materiałów biograficznych wskazuje przede wszystkim na zmieniającą się zarówno w perspektywie obiektywno-historycznej, jak i subiektywno-przeżyciowej sytuację osób dorosłych na obecnym, transformacyjnym rynku pracy. Są to osoby, którym mentalnie bliska jest kariera linearna, której przewidywalny scenariusz cenią, a konsolidacja w dotychczasowej roli zawodowej dla wielu z nich oznacza także pożądaną stabilizację biograficzną. Zawodowy chaos zmieniającego się po przełomie ustrojowym rynku, na którym swoje piętno odciska ponowoczesna zmiana kulturowa akceptuje niewiele, niewiele też włącza się aktywnie w ten nurt. Ów chaos zawodowego świata, w którym wrastają, i po którym tak sprawnie poruszają się młodzi, pozostaje z perspektywy dorosłości nieakceptowalny, bowiem tendencje stabilizacyjne tego okresu życia stanowią dla wielu warunek *sine qua non* produktywności w sferze zawodowej, będącej wynikiem akumulacji wieloletniego doświadczenia,

prowadzącego do biegiłości czy mistrzostwa w realizowaniu zawodowych ról.

Jak poradzić sobie z permanentną zmianą, która nieustannie wystawia na próbę dotychczasowe schematy percepcji i ewaluacji rzeczywistości społecznej i personalnego bilansu życiowego, podważa ugruntowane zawodowe pozycje, zdefiniowane kompetencje, dookreślone role profesjonalne, uzyskane przywileje zawodowe? Jak odnaleźć zawodową drogę w chaosie zdecentrowanych, mozaikowych biograficznych scenariuszy, w których dyfuzyjna aktywność i towarzyszący jej nieustanny brak pewności nie sprzyjają stabilizacji obrazu Ja w kontekście pracy? Jak odnaleźć się w płynnej rzeczywistości wielorakich tożsamości zawodowych, jak dokonać wyborów pomiędzy przystosowaniem a ucieczką od rzeczywistości, w sytuacji kiedy percepcyjne odkrywanie afordancji i ich wykorzystywanie tak bardzo różni się w terażniejszości od tych determinowanych przeszłymi znaczeniami i wartościami?

To pytania, na które przyjdzie wielu z nas poszukać indywidualnej odpowiedzi lub po prostu zaakceptować zmiany.

#### BIBLIOGRAFIA

- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań.
- Bańka A. (2009), *Tożsamość jednostki w obliczu wyboru. Między przystosowaniem a ucieczką od rzeczywistości*, Czasopismo Psychologiczne, t. 15, nr 2. Materiały XXXIII Zjazdu Naukowego Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Bauman Z. (1997), *O turystach i włóczęgach, czyli bohaterach i ofiarach ponowoczesności* (w:) J.P. Hudzik, J. Mizińska (red.), *Współczesne refleksje nad kulturą i ich implikacje pedagogiczne*, Lublin.
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Kraków.
- Bauman Z. (2007a), *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa.
- Bauman Z. (2007b), *Płynne życie*, Warszawa.
- Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa.
- Brown B.L. (2000), *Changing Career Patterns*, Eric Digest, nr 219.
- Brzezińska A. (2000), *Spółczesna psychologia rozwoju*, Warszawa.
- Brzezińska A. (2001) *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa.
- Giddens A. (2007), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa.
- Guichard J., Huteau M. (2005), *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków.
- Hajduk E. (1996), *Wzory przebiegu życia*, Zielona Góra.
- Hajduk E. (2001), *Kulturowe wyznaczniki biegu życia*, Warszawa.
- Hałas E. (1990), *Biografia a orientacja symbolicznego interakcjonizmu* (w:) J. Włodarek, M. Ziółkowski (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, Warszawa–Poznań.
- Harwas-Napierała B. (2002), *Wykorzystywanie wiedzy psychologicznej o rozwoju człowieka w odniesieniu do rodziny* (w:) B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Wiedza z psychologii rozwoju człowieka w praktyce społecznej*, Poznań.

- Harwas-Napierała B. (2004), *Drogi rozwoju człowieka dorosłego*, Psychologia Rozwojowa, t. 9, nr 3
- Harwas-Napierała B., Trempała J. red. (2008), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, t. 2, Warszawa.
- Havighurst R.J. (1972), *Developmental task and education*, New York.
- Kawczyński R. (2009), *Ponowoczesność: kategoria socjologiczna czy historyczna*, Problemy Humanistyki, nr 16.
- Kohli M. (1985), *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs*, Koellner Zeitschrift fuer Soziologie und Sozialpsychologie, nr 1.
- Kohli M. (1986), *Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne*, Soziale Welt. Zeitschrift fuer sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, nr 4.
- Malewski M. (2003), *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia* (w:) B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*. Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego. Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, Warszawa.
- Liberska B. red. (2002), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, Warszawa.
- Martin H.P., Schumann H. (2000), *Pułapka globalizacji, atak na demokrację i dobrobyt*, Wrocław.
- McCrae R.R., Costa P.T., Jr (2005), *Osobowość dorosłego człowieka. Perspektywa teorii pięcioczynnikowej*, Kraków.
- Melosik Z. (1995), *Postmodernistyczne kontrowersje wokół edukacji*, Toruń–Poznań.
- Miles M.B., Huberman A.M. (2000), *Analiza danych jakościowych*, Białystok.
- Modrzewski J. (2004), *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Poznań.
- Nowacki T.W. (2003), *Zawodoznawstwo*, Radom.
- Paszkowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa.
- Piorunek M. (1996), *Dziecko w relacjach ze światem zawodowym*, Poznań.
- Piorunek M. (2004), *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań.
- Piorunek M. (2006), *Transformacje modelu biografii – edukacja i praca w linii życia* (w:) A. Cybal-Michalska (red.), *Jednostka, społeczeństwo i edukacja w globalnym świecie*, Poznań–Leszno.
- Piorunek M. (2008), *Edukacja i praca w cyklu życia człowieka* (w:) E. Gawel-Luty, J. Kojkoł (red.), *Edukacja wobec tożsamości społecznej*, Gdańsk.
- Piorunek M. (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań.
- Piorunek M. (2009), *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy* (w:) M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Toruń.
- Santos P.J. (2004), *Career Dilemmas in Career Counseling Groups: Theoretical and Practical Issues*, Journal of Career Development, nr 1.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław.
- Sterrett E.A. (1999), *A Comparison of Women's and Men's Career Transitions*, Journal of Career Development, nr 4.
- Super D.E. (1957), *The psychology of careers*, New York.

- 
- Super D.E. (1990), *A life-span, life-space approach to career development* (w:) D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, San Francisco.
- Sztompka P. (2005), *Socjologia zmian społecznych*, Kraków.
- Wiatrowski Z. (2009), *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom.
- Wnuk-Lipiński E. (2004), *Świat międzyepoki. Globalizacja. Demokracja. Państwo narodowe*, Kraków.
- Ziółkowski M. (2000), *Interesy i wartości społeczeństwa polskiego w okresie systemowej transformacji* (w:) J. Brzeziński, Z. Kwieciński (red.), *Psychologiczno-educacyjne aspekty przesilenia systemowego*, Toruń.