



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Osobowościowe i sytuacyjne wyznaczniki sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery

Author: Agnieszka Rutkowska-Piontek

Citation style: Rutkowska-Piontek Agnieszka. (2014). Osobowościowe i sytuacyjne wyznaczniki sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery. Praca doktorska. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersytet ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

**UNIWERSYTET ŚLĄSKI
WYDZIAŁ PEDAGOGIKI I PSYCHOLOGII**

Agnieszka Rutkowska - Piontek

PRACA DOKTORSKA

**OSOBOWOŚCIOWE I SYTUACYJNE WYZNACZNIKI SUKCESU
ZAWODOWEGO KOBIET I TYPU ICH KARIERY**

**Promotor
Prof. zw. dr hab. Barbara Kozusznik**

Katowice 2014

Spis treści

Spis skrótów	4
Wstęp.....	5
CZEŚĆ TEORETYCZNA	10
1. Sukces zawodowy kobiet i typy ich kariery.....	10
1.1 Pojęcie i istota sukcesu i kariery w pracy zawodowej	10
1.1.1 Sukces zawodowy w perspektywie płci	10
1.1.2 Kariera zawodowa.....	21
1.2 Miejsce i rola kobiet na rynku pracy w Polsce.....	32
1.2.1 Zatrudnienie i płace kobiet.....	32
1.2.2 Kobiety bezrobotne i bierne zawodowo.....	45
2. Osobowość a kontekst zawodowy.....	51
2.1 Znaczenie osobowości w konstruowaniu tożsamości zawodowej.....	51
2.1.1 Funkcjonowanie zawodowe jako realizacja osobowości	51
2.1.2 Aktywność jednostki w sferze rozwoju zawodowego	61
2.2 Ewolucja uwarunkowań pracy i zatrudnienia	68
2.2.1 Uwarunkowania pracy kobiet przed rewolucją przemysłową.....	68
2.2.2 Uwarunkowania pracy kobiet po rewolucji przemysłowej.....	70
3. Model wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typy ich kariery	79
3.1 Ogólna charakterystyka modelu.....	79
3.2 Wyznaczniki osobowościowe	87
3.2.1 Poczucie własnej efektywności	89
3.2.2 Sumienność	103
3.2.3 Cele zawodowe	117
3.3 Wyznaczniki sytuacyjne.....	130
3.3.1 Segmentacja rynku pracy	131
3.3.2 Przeciwdziałanie dyskryminacji.....	155
3.3.3 Potencjał edukacyjny.....	160
3.3.4 Sfera życia rodzinnego	175
CZEŚĆ EMPIRYCZNA	186
4. Metodologia badań własnych.....	186
4.1 Problem badawczy	186
4.2 Metody zastosowane w badaniach	192
4.3 Charakterystyka próby badawczej i przebieg badań	201

5. Prezentacja wyników badań empirycznych	204
5.1 Statystyki opisowe.....	204
5.1.1 Statystyki opisowe zmiennych osobowościowych	204
5.1.2 Statystyki opisowe zmiennych sytuacyjnych	208
5.1.3 Statystyki opisowe zmiennych niezależnych	212
5.2 Analiza korelacji	221
5.2.1 Sukces zawodowy	222
5.2.2 Typy kariery zawodowej	223
5.3 Analiza regresji	228
5.3.1 Sukces zawodowy	228
5.3.2 Typy karier zawodowych	233
6. Interpretacja i dyskusja wyników badań	248
6.1 Sukces zawodowy a wyznaczniki osobowościowe.....	251
6.2 Sukces zawodowy a wyznaczniki sytuacyjne	257
6.3 Typy kariery a wyznaczniki osobowościowe i sytuacyjne	264
Wnioski	277
Bibliografia.....	282
Załącznik 1	293
Załącznik 2	294
Załącznik 3	297
Załącznik 4	298
Spis tabel	301
Spis rysunków	302

Spis skrótów

Czynnik A – ugodowość

Czynnik C – sumienność

Czynnik E – ekstrawersja

Czynnik N - neurotyczność

Czynnik O – otwartość

EKS - Inwentarz Osobowości NEO – FFI, Skala Ekstrawersja

FFM (PMO) - model pięcioczynnikowy

FFT – pięcioczynnikowa teoria osobowości

GSES - Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności

ICT – technologie komunikacyjne i informacyjne

KCZ – Kwestionariusz Celów Zawodowych

KTKZ – Kwestionariusz Typów Karier Zawodowych

KUS – Kwestionariusz Uwarunkowań Sytuacyjnych

NEO – FFI – Inwentarz Osobowości

NEOAC (OCEAN) – pięcioczynnikowy model osobowości

NEU - Inwentarz Osobowości NEO – FFI, Skala Neurotyczność

OTW - Inwentarz Osobowości NEO – FFI, Skala Otwartość

SSZ – Skala Sukcesu Zawodowego

SUM – Inwentarz Osobowości NEO – FFI, Skala Sumienność

UGD - Inwentarz Osobowości NEO – FFI, Skala Ugodowość

Wstęp

Prezentowana praca wpisuje się w nurtu badań dotyczących zawodowego funkcjonowania kobiet. Przedstawione zagadnienia odnoszą się do osobowościowych i sytuacyjnych wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery. Analiza współczesnej literatury stanowiła inspirację dla określenia głównego problemu badawczego, który został ujęty w formie pytania: Czy i w jakim stopniu samoskuteczność jako grupa wyznaczników osobowościowych i uwarunkowania zewnętrzne jako grupa wyznaczników sytuacyjnych wpływają na sukces zawodowy kobiet i typ ich kariery?

Funkcjonowanie zawodowe jednostki powinno być rozpatrywane z uwzględnieniem czynnika jakim jest płeć. Wynika to z faktu, iż zarówno przebieg kariery zawodowej jak i kształtujące się wcześniej potrzeby, postawy, a także preferencje zawodowe są w znacznym stopniu zdeterminowane płcią. Ponadto, w przypadku kobiet płeć w znacznie większym stopniu niż w przypadku mężczyzn wywiera wpływ na przebieg ich pracy zawodowej. Sytuacja ta jest spowodowana jednoczesną realizacją roli macierzyńskiej oraz roli zawodowej. Część kobiet główny akcent kładzie na jak najlepsze funkcjonowanie rodziny, traktując pracę jako źródło zapewniające jej materialne zabezpieczenie. Odmienną grupę stanowią kobiety, dla których praca i łącząca się z nią kariera zawodowa stanowią najważniejszy cel życiowy. Odczuwają one dużą satysfakcję wynikającą z samorealizacji w sferze zawodowej. Bywa, iż w imię sukcesu zawodowego rezygnują z życia rodzinnego. Praca ta ukazuje różne oblicza kariery również takie, które polegają na harmonijnym łączeniu aspiracji zawodowych z życiem rodzinnym.

Realizacja kariery oraz osiągnięcie sukcesu zawodowego związane jest z koniecznością przezwyciężenia wielu przeszkód. Kobiety, które pokonały barierę zatrudnienia napotykają na kolejne bariery bezpośrednio odnoszące się do sytuacji zawodowej. Współczesne społeczeństwa rynkowe stwarzają potencjalne szanse realizowania się w sferze zawodowej, jednakże równocześnie stawiają wysokie wymagania.

Osobowościowe wyznaczniki aktywności zawodowej kobiet nie stanowiły przedmiotu badań prowadzonych w Polsce w okresie od lat 60-tych do 90-tych, a poświęconych pracy zawodowej kobiet. Jednakże stałe i bardzo dynamiczne zmiany kontekstu zawodowego polegające na zmianie uwarunkowań pracy i zatrudnienia determinują potrzebę aktualnej eksploracji obszaru zawodowego funkcjonowania kobiet z perspektywy możliwości ich zawodowej samorealizacji, osiągnięcia sukcesu, zawodowej satysfakcji i preferowanych typów karier.

Sukces zawodowy zdeterminowany jest wieloma różnorodnymi czynnikami. Czynnikami osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. W przypadku kobiet znaczenie sytuacyjnych uwarunkowań jest szczególnie ważne. Dokonany przegląd literatury i badań w zakresie różnic pomiędzy płciami wskazuje, iż dominujące są dwie cechy - kobiety posiadają zdecydowanie niższą pewność siebie i zaniżoną samoocenę, a mężczyźni są bardziej agresywni. W kontekście konkurencji w sferze zawodowej, mając na uwadze przytoczone cechy różnicujące płcie, poczucie samoskuteczności u kobiet nabiera istotnego znaczenia w możliwościach realizowania własnego typu kariery zawodowej i osiągnięcia sukcesu. Samoskuteczność w sferze zawodowej w obecnych dynamicznie zmieniających się uwarunkowaniach funkcjonowania rynku pracy pozwala osiągnąć kompetencje radzenia sobie w warunkach istnienia silnej konkurencji zwłaszcza w przypadku przynależności (z powodu płci) do grupy celowej, której sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza.

Zmiana warunków realizacji pracy i jej treści prowadząca na przestrzeni czasu do wzrostu wymagań kwalifikacyjnych oraz osobowościowych w dobie zaostrej konkurencji implikuje konieczność odzwierciedlenia zmian w profilu osobowościowym kobiet pracujących zawodowo. Dlatego też podjęto próbę stworzenia konstruktów teoretycznych będących połączeniem trzech wyznaczników. Triada wyznaczników, na którą składają się: poczucie własnej efektywności, sumiennosc oraz cele zawodowe tworzą grupę wyznaczników osobowościowych nazwaną samoskutecznością. Zakłada się, iż posiadanie tych trzech wyznaczników sprzyja odnoszeniu sukcesów i ukierunkowuje karierę zawodową (szerszy kontekst znaczenia osobowości w konstruowaniu tożsamości zawodowej został omówiony w rozdziale drugim).

Do uwarunkowań zewnętrznych - sytuacyjnych (posiadających szczególne znaczenie dla kobiet) zaliczone zostały takie wyznaczniki jak: segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny oraz sfera życia rodzinnego (ewolucja uwarunkowań pracy i zatrudnienia w rozległej perspektywie czasowej zawarta została również w rozdziale drugim).

Pozytywna konfiguracja wyników w zakresie triady wymienionych wyznaczników stanowi potencjał osobowościowy w zakresie realizacji kariery i odniesienia sukcesu zawodowego. Potencjał ten powstaje w perspektywie ciągłości temporalnej. Poczynając od przeszłości, w której tworzą się podwaliny przekonania o możliwości realizacji zadania na określonym poziomie determinujące wiarę we własne możliwości, samoocenę poprzez sumienną, pełną poświęceń i zaangażowania realizację zamierzeń i postanowień w teraźniejszości, po wizję przyszłości realizujące się poprzez kompetencję właściwego

formułowania celów zawodowych. Czynniki te poza szeroką perspektywą temporalną obejmują również różne aspekty funkcjonowania jednostki. Poczucie własnej efektywności jako przekonanie o własnych możliwościach zawiera aspekt poznawczy. Cele zawodowe posiadają motywacyjny aspekt i łącznie jako motywująca wizja stanów przyszłych, poparta bazą określonych przekonań nabytych w przeszłości, rzutują na sytuację teraźniejszą, która dopełniona zostaje poprzez osobowościowy wymiar sumienności przejawiającej się w aktualnych działaniach (aspekt behawioralny) na rzecz osiągnięcia zawodowego sukcesu.

Dopełnienie obrazu uwarunkowań sukcesu zawodowego stanowią wyznaczniki sytuacyjne. Spośród spektrum uwarunkowań wybrane zostały cztery uznane tutaj za najistotniejsze, a odnoszące się do różnych obszarów. Segmentacja rynku pracy wiąże się z odmiennością sytuacji zawodowej pracowników, o której decydują procesy rozgrywające się na rynku pracy. Przeciwdziałanie dyskryminacji odzwierciedla aspekt prawny dotyczący całokształtu uregulowań prawnych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w obszarze związanym z pracą zawodową. Potencjał edukacyjny odnosi się do możliwości uzyskania równego dostępu do edukacji, natomiast sfera życia rodzinnego odzwierciedla wsparcie rodzinne i instytucjonalne w zakresie godzenia przez kobiety obowiązków zawodowych i rodzinnych

Całokształt zaprezentowanych wyznaczników determinuje sukces zawodowy kobiet i typ ich kariery. Grupy tych wyznaczników mogą się wzajemnie wspierać lub osłabiać. Aby zrealizować swoje zawodowe ambicje oraz aspiracje kobiety muszą pokonać utrudnienia zewnętrzne i wewnętrzne. Wyznaczniki te nie muszą posiadać wyłącznie charakteru barier. Zarówno wyznaczniki zewnętrzne - sytuacyjne jak i wewnętrzne- osobowościowe mogą również wspierać aktywność zawodową kobiet. Pomimo istniejących barier wiele kobiet uważa, iż osiągnęło sukces w pracy zawodowej i czerpie satysfakcję z jej wykonywania.

Realizacja problemu głównego i problemów szczegółowych pozwoliła na podjęcie i zrealizowanie celu badawczego. Celem pracy było nakreślenie modelu wpływu wybranych osobowościowych i sytuacyjnych wyznaczników na osiągnięcie sukcesu zawodowego przez kobiety i typ ich kariery oraz próba jego empirycznej weryfikacji.

Cele szczegółowe koncentrowały się na:

- a) określeniu istoty sukcesu zawodowego kobiet oraz wyróżnieniu typów ich kariery zawodowej, a także analizie sytuacji kobiet na rynku pracy,
- b) wskazaniu na znaczenie osobowości w konstruowaniu tożsamości zawodowej oraz ewolucji uwarunkowań pracy i zatrudnienia,
- c) prezentacji modelu wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery,

- d) przedstawieniu metodologii badań własnych,
- e) empirycznej analizie wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery,
- f) interpretacji i dyskusji wyników badań.

Celem metodologicznym było skonstruowanie i ocena własnych narzędzi badawczych: Kwestionariusza Celów Zawodowych, Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych, Skali Sukcesu Zawodowego, Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych.

Cel praktyczny zakładał uzyskanie wniosków z badań empirycznych mogących stanowić treści przydatne do bezpośredniego zastosowania w praktyce.

Realizacja określonego celu wymagała dokonania pogłębionej analizy literatury przedmiotu odnoszącej się do zagadnień funkcjonowania kobiet w sferze zatrudnienia i realiów współczesnego rynku pracy.

Konstrukcja pracy obejmuje spis treści, spis skrótów, wstęp, część teoretyczną składającą się z trzech rozdziałów, część empiryczną składającą się z trzech rozdziałów, wnioski, bibliografię, załączniki, spis tabel oraz spis rysunków.

W rozdziale pierwszym pracy zaprezentowane zostały zagadnienia teoretyczne odnoszące się do sukcesu zawodowego kobiet oraz typów kariery możliwych do realizacji w pracy zawodowej. Nakreślone zostało również miejsce i rola kobiet na rynku pracy w Polsce.

Następnie zaprezentowano teoretyczne refleksje dotyczące funkcjonowania osobowości w kontekście zawodowym. Rozdział drugi zawiera analizę znaczenia osobowości w konstruowaniu tożsamości zawodowej, jak również analizę kontekstu, w którym praca przebiega poprzez prześledzenie ewolucji uwarunkowań pracy i zatrudnienia.

Rozdział trzeci pracy stanowi opis modelu wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery, która zrealizowana została poprzez przedstawienie ogólnej charakterystyki modelu, a następnie skoncentrowano się na zaprezentowaniu samoskuteczności jako grupy wyznaczników osobowościowych warunkujących sukces zawodowy, realizację kariery, a także na analizie wyznaczników sytuacyjnych.

Rozdział czwarty poświęcony został prezentacji metodologii badań własnych. Przedstawiony został problem badawczy, zastosowane w badaniach metody oraz dokonana została charakterystyka próby badawczej i opisano przebieg badań własnych.

W rozdziale piątym dokonano analizy wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych. W związku z tym poza statystykami opisowymi zawarte zostały analizy korelacji i regresji.

Całość zamyka rozdział szósty zawierający wnioski będące implikacją przeprowadzonych badań. Odniesiono się w nim do problemu generalizacji i możliwości implementacji wyników badań w wymiarze praktycznym.

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

1. Sukces zawodowy kobiet i typy ich kariery

Celem rozdziału pierwszego pracy jest prezentacja zagadnień dotyczących sukcesu zawodowego oraz typów kariery możliwych do realizacji w pracy zawodowej w perspektywie płci. Odmienność sytuacji kobiet i mężczyzn w kontekście realizacji kariery zawodowej potwierdziły liczne badania. Stereotypowe przekonania funkcjonujące w świadomości społecznej sprzyjają utrzymywaniu się nierówności zawodowej kobiet. Nierówność ta przybiera różnorodne formy. Przedstawione zostało miejsce i rola kobiet na rynku pracy. Charakterystyka zasobów rynku pracy dotyczyła kobiet aktywnych zawodowo, zarówno zatrudnionych jak i bezrobotnych. Zaprezentowano również charakterystykę kobiet biernych zawodowo pozostających poza zasobami siły roboczej. Omówiona została kwestia poziomu wynagrodzeń zatrudnionych kobiet.

1.1 Pojęcie i istota sukcesu i kariery w pracy zawodowej

1.1.1 Sukces zawodowy w perspektywie płci

Praca pełni w działalności ludzkiej niezwykle ważną rolę. Zajmuje centralne miejsce w życiu ludzkim i człowiek poświęca jej najwięcej swojego czasu. Stanowi jeden z podstawowych wymiarów egzystencji człowieka. Praca rozwija człowieka i doskonali. Efekty pracy zaspokajają potrzeby osoby ją wykonującej oraz i innych członków społeczeństwa. Człowiek poprzez własną pracę przyczynia się do dobra wspólnego, służąc także innym. Praca w takim ujęciu nadaje sens ludzkiemu życiu.

Wysokie wartościowanie sukcesu finansowego i chęć zyskania uznania, podziwu w oczach innych powoduje, iż zainteresowaniem cieszą się zawody zajmujące wysoką pozycję w ocenach prestiżu społecznego oraz wiążące się z uzyskiwaniem wysokich dochodów. Tak postrzegany jest powszechnie sukces w sferze zawodowej. Na gruncie nauki sukces jest definiowany jako efektywne działanie skutkujące realizacją wytyczonego celu [por. Kozusznik B., Adamiec M., 1993]. Cel ten bardzo różnie może być pojmowany w subiektywnym wyobrażeniu jednostki. Każdy ma prawo do stworzenia swojej wizji sukcesu nie przystającej do oczekiwań innych tak, aby mógł *czерpać satysfakcję z sukcesu, a nie tylko wyczerpywać się w dążeniu do sukcesu* [Kozusznik B., Adamiec M., 1993, s.63]. Oczywiście

można dokonać pewnej klasyfikacji typów sukcesu, jednakże zawsze mają one jakiś rys indywidualny. Także w różnych społeczeństwach w danym okresie i w danych jego częściach istnieje moda na określony typ sukcesu, choć pewne wartości, do których ludzie dążą mają wymiar ponadczasowy.

Cechy konstytuujące osobowość nowoczesną nie posiadają charakteru uniwersalnego, ahistorycznego, ani też ponadkulturowego. Można jednak przeanalizować cechy takiej osobowości odnoszące się do czasów współczesnych i europejskiego kręgu kulturowego. Jako jedną z najistotniejszych cech osobowości nowoczesnej wymienić można rozbudowaną potrzebę osiągnięcia, powodzenia, rzec by można sukcesu (realizacji zamierzonego celu).

W teorii osobowości Henrego Murraya wśród różnorodnych potrzeb wymieniana jest potrzeba powodzenia (need of achievement), która wiąże się ze sferą życia zawodowego. David McClelland był jednym z pierwszych, dla których potrzeba osiągnięcia stała się przedmiotem zainteresowań (problematyka ta stanowiła również przedmiot zainteresowania Johna W. Atkinsona). Potrzebę sukcesu lub potrzebę spełnienia się określa się jako *inspirację do osiągnięcia celów spełniających normy doskonałości w sytuacji rywalizacji* [Guichard J., Huteau M., 2005, s. 53]. Jest to *marzenie o takim postępowaniu, które przynosi nie tyle zmianę statusu, ile wewnętrzne zadowolenie z indywidualnych dokonań* [Krzysztofek K., Szczepański M. S., 2002, s.44].

Wysokie natężenie potrzeby osiągnięcia, prawdopodobnie wiązało się będzie również z następującymi cechami szczegółowymi:

- stałą skłonnością do podejmowania ryzyka, przy jednoczesnej świadomości jego następstw i konsekwencji,
- predyspozycjami i skłonnościami zarówno do wdrażania, jak i do akceptowania innowacji,
- analityczną oceną przedsięwziętych działań, zakończonych zarówno sukcesem, jak i porażką,
- skłonnością do osiągania najlepszych wyników tylko w warunkach współzawodnictwa, kiedy to zazwyczaj sukces jeszcze bardziej dynamizuje działania jednostki. [Krzysztofek K., Szczepański M. S., 2002, s.44]

D. McClelland akcentuje znaczenie korelat społeczno- ekonomicznych potrzeby osiągnięć oraz wskazuje metody wychowawcze wspierające jej rozwój. Według tego badacza podniesienie poziomu potrzeby sukcesu wyprzedzało rozwój gospodarczy, a potrzeba ta była bardziej rozwinięta w klasach średniej i wyższej niż niższej, co potwierdzają inne liczne

badania poświęcone zagadnieniu ambicji. Rozwinięta potrzeba sukcesu determinuje międzypokoleniowy awans społeczny.

Potrzeba osiągnięcia oraz potrzeba wyczynu, która motywuje jednostkę do rzetelnego i szybkiego wykonywania zadań w warunkach rywalizacji tworzą homo hubris. Niegdyś pojęcie hubris oznaczało nieposkromioną pychę i pragnienie wywyższania się, wywołujące gniew bogów. Współcześnie dotyczy wewnętrznych sił jednostki, które wywierają presję na nią, aby podejmowała działania, które ją dowartościują, aby doskonaliła się, osiągała coraz wyżej ustalone cele, była elastyczna na zmiany oraz otwarta na innowacje. *Zaspokojenie tych dążeń, czyli dowartościowania siebie, rodzi satysfakcję i wywołuje dumę; zwiększa poczucie osobistego bezpieczeństwa, scala indywidualną osobowość i pozwala optymistycznie patrzeć na świat; nadaje wreszcie sens życiu* [Kozielecki J., 1988, s.57]. Poza motywacjami hubrystycznymi mogą występować również motywacje kratyczne, które wiąże się z dążeniem jednostek do awansu w układach władzy oraz kierowania. Sama motywacja tego typu nie przesądza, czy działania nią kierowane będą wykorzystane dla dobra społecznego, czy też wręcz przeciwnie. [Krzysztofek K., Szczepański M. S., 2002, s.44 - 45]

Osiągnięcie sukcesu stanowi we współczesnym społeczeństwie wartość stojącą wysoko w hierarchii, czyli w stosunku do sukcesu jednostki lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w swoim życiu i dążenie do jego osiągnięcia odczuwają jako przymus [Szczepański J., 1972, s.97]. Współczesny człowiek funkcjonuje w kulturze, która narzuca mu analizowanie całokształtu sposobu własnego życia, jak również życia innych w aspekcie sukcesu, samorealizacji, bądź ich braku. Praca zawodowa pochłania przeciętnie co najmniej jedną trzecią życia ludzkiego, nie dziwi zatem fakt, iż ludzie stosunkowo często wiążą sukces ze sferą życia zawodowego, karierą zawodową. Poprzez wartości, których osiągnięcie staje się celem, a które wpisane są w kulturę kształtowane jest życie człowieka w społeczeństwie i tworzony jego profil psychiczny. Nie zawsze jednak przyswojenie wartości staje się dogłębne, bywa, iż stosując się do nich człowiek odczuwa je jako narzucone i niezmiernie uciążliwe. Nie każdy chce uczestniczyć w tak zwanym „wyścigu szczurów”. Sukces w kulturze europejskiej, czy też północnoamerykańskiej posiada wymiar indywidualny w przeciwieństwie do innych kultur, w których występuje supremacja zbiorowości nad jednostką. Cele osobiste członków grupy są ważniejsze i postulatyczne. Poprzez pracę człowiek się wyraża, realizuje zdolności oraz daje wyraz własnej twórczości. Osobista swoboda, niezależność i samorealizacja wynikają z rozbudowanej świadomości indywidualnej. [Braun J., 2003, s.229- 230]

Ogólnie społeczeństwa zostały podzielone na dwa typy: społeczeństwa nastawione na indywidualizm oraz na kooperację. Liczy się sukces indywidualny jednostki, bądź sukces całego społeczeństwa i poświęcenie jednostki dla dobra ogółu. Stany Zjednoczone, Europa kładą nacisk na wolność jednostki, jej indywidualne zmagania w rywalizacji z innymi i ich wynik. Rzutuje to na wyobrażenie sukcesu w tych państwach. Z Zachodu przybył do Polski model człowieka sukcesu. Jest to młody lub będący w wieku średnim mężczyzna specjalista w swojej dziedzinie, poświęcający się w pełni karierze zawodowej, pracujący w dużej korporacji i odkładający plany rodzinne na bliżej nieokreśloną, ale raczej odległą przyszłość. Dobrze zarabia, elegancko się ubiera i otacza się luksusowymi przedmiotami jako oznakami prestiżu. Jest człowiekiem ambitnym, lecz wyrachowanym, nastawionym wyłącznie na troskę o swoje własne interesy i nie zawaha się w sposób bezpardonowy sięgać po sukces. Bardzo trudnym jest zatem wpisanie w obraz współczesnego świata jako równorzędnego modelu sukcesu osoby, która decyduje się opuścić wielkie miasto, wyjechać w odludne miejsce, żyć na łonie natury zgodnie z jej rytmem i regułami, realizując swoje artystyczne pasje, uniezależniając się od opinii krytyków i pogoni za prestiżem oraz sukcesem finansowym.

Sfera publiczna od wieków była tradycyjnie przypisywana mężczyznom. Stąd też sukces, jego styl posiada typowo męski charakter, taka też jest droga jego osiągnięcia. Świat mężczyzn był od zarania dziejów światem wojen, walki, kolejnych podbojów, którymi rządziły twarde zasady, dlatego też sprostanie tym wyzwaniom wymagało posiadania typowo męskich przymiotów i choć upłynęło wiele wieków, to w czasach współczesnych charakteryzujących się zaostrzoną konkurencją na rynku pracy walka choć w bardziej wysublimowanej formie, lecz trwa nadal.

Mężczyźni zajmując na całym świecie w przeważającej mierze decydenckie stanowiska w strategicznych obszarach życia gospodarczego, politycznego i społecznego wykreowali na własnych zasadach wzór sukcesu wywodzący się z wysokiego wartościowania cech uznawanych za typowo męskie. Sukces osiąga się stając do rywalizacji, wyścigu, w którym obowiązują twarde reguły gry, gdzie wygrywa najsilniejszy, potrafiący przystosować się i przetrwać w każdych warunkach, a słabi są eliminowani i tylko im przypisuje się winę za porażkę i nie oszczędza miana nieudacznika. Nie ma w tym świecie miejsca na emocje, współczucie będące oznakami słabości. Pomoc komuś jest równoznaczna z tworzeniem sobie konkurencji, a nie jej eliminowaniem.

Jednym z najpoważniejszych wyzwań, wobec których stanął świat u progu XXI wieku jest wzrost nierówności społecznych zarówno w obrębie społeczeństw, jak i między nimi [Giddens A., 2006, s.91]. We współczesnym świecie charakteryzującym się niesamowitym

tempem rozwoju, przyrostu wiedzy, będącym w stanie nieustannej zmiany, permanentnego wprowadzania nowych rozwiązań technologicznych istnieje potrzeba dostosowania się do zmiennych warunków. Brak sił, energii, umiejętności oraz odporności psychicznej wyrzuca słabsze jednostki na margines. Już samo spowolnienie tempa rozwoju, bądź chwilowe zatrzymanie powoduje powiększenie się dystansu w stosunku do czołówki, który może stanowić odległość nie do odrobienia. Edukacja w placówce o określonym prestiżu przesądza o zdobyciu adekwatnego miejsca w placówce prowadzącej edukację wyższego stopnia i tak dalej, aż do zajęcia czołowych miejsc w społeczeństwie w dorosłym życiu umożliwiających odniesienie sukcesu zawodowego, finansowego oraz towarzyskiego. Niestety zaobserwować można, iż we współcześnie realizowanym modelu edukacji priorytetem jest nauczanie, którego efektem jest rozwój intelektualny, przyswajanie nowych informacji, natomiast odbywa się to kosztem wychowania. Nie przekazuje się społecznie pożądanych wartości i konsekwencji wzmacniany jest model sukcesu indywidualnego realizowanego za wszelką cenę i kosztem innych. Liczą się wyniki, pokonanie rywali i osiągnięcie sukcesu- zwłaszcza finansowego. Zanika również kategoria czasu wolnego, odpoczynku uważanego za stratę cennego czasu, który alternatywnie można przeznaczyć na działania polepszające przyszłość w świecie stawiającym ostre konkurencyjne wymogi. Zachowanie higieny psychicznej, a w konsekwencji zdrowia psychicznego wymaga czasu przeznaczonego na relaks, odprężenie i zmianę trybu życia. Zbyt duża intensywność zajęć zamiast pożądanych efektów przynosi straty. Czas wypełniony wyłącznie życiem zawodowym nie daje możliwości zacieśniania więzi rodzinnych.

Poza formalnym wykształceniem, umiejętnościami i kwalifikacjami istotne znaczenie posiadają cechy osobowości przyszłego pracownika. O ile te pierwsze wymagania można spełnić uczestnicząc w różnych profesjonalnie zorganizowanych formach edukacji, o tyle podstawowe znaczenie dla kształtowania się osobowości w dzieciństwie ma rodzina. Jej wsparcie, miłość, akceptacja i pokładana wiara pozwalają na wykształcenie się wysokiej samooceny, przekonania o własnym sprawstwie będących podstawą aktywności, podejmowania wyzwań i osiągnięcia sukcesu.

Pozytywna wizja człowieka zakłada jego rozwój i samorealizację. Poza trudnymi uwarunkowaniami zewnętrznymi człowiek posiada zasoby, którymi może odpowiednio zarządzać tak, aby osiągnąć sukces. Do zasobów osobistych według klasyfikacji M. Adamca [Adamiec M., Kożusznik B., 2000, s.30- 31] zalicza się:

- I. K: Kompetencje, kwalifikacje i umiejętności:
 1. szczególna dziedzina wiedzy,

2. ogólny poziom wykształcenia,
3. szczególny poziom wiedzy fachowej, specjalistycznej,
4. wcześniejsze doświadczenia w danej dziedzinie (np. działalność gospodarcza, kierowanie ludźmi, zarządzanie),
5. wzorce i modele rodzinne, środowiskowe, kulturowe (czy istniała możliwość obserwowania i uczenia się danej działalności, wysłuchiwanie opinii, stykania się z problemami itp.).

II. O: Okoliczności osobiste:

1. wiek,
2. płeć,
3. stan cywilny i sytuacja rodzinna,
4. sytuacja małżeńska: współpraca, wsparcie, uzgodnione wzory postępowania, podział ról itp.,
5. liczba dzieci, ich wiek, szczególne wymagania i okoliczności, zadania opiekuńcze i wychowawcze,
6. stan zdrowia (szczególne schorzenia lub skłonności, zagrożenia, przeciwwskazania),
7. kondycja psychofizyczna: samopoczucie, ocena własnych sił, trwałe nastawienia i nastroje uczuciowe,
8. związki społeczne z otoczeniem, wsparcie społeczne, grupa odniesienia o podobnych wzorach życia, poczucie więzi, kontaktu.

III. Z: Zasoby psychiczne:

1. motywacja: cele, wartości,
2. wiara w siebie, asertywność,
3. ekstrawersja społeczna i umiejętności społeczne,
4. samokrytycyzm, realizm,
5. wytrwałość, trwałość emocji i motywów,
6. aktywność, łatwość działania, nastawienie praktyczne,
7. zdolności twórcze, kreatywność,
8. mała reaktywność, odporność na stres.

Kształtowanie się zdrowego psychologicznie człowieka i jego rozwój dotyczą również sfery życia zawodowego. Człowiek zdrowy psychologicznie *jest istotą twórczą, reagującą spontanicznie, ukierunkowaną na ludzi i umiejacą wczuwać się w ich problemy, produktywną, a zarazem zadowoloną z życia, w którym może osiągnąć swoje osobiste cele. Jest to człowiek pracujący, dążący do spełnienia siebie i do efektywności własnego życia* [Kozusznik B., 2002,

s. 60 za: Bell G., 1979]. Zwycięża i samorealizuje się, ponieważ jest świadomy swoich mocnych i słabych stron, lecz akceptuje je bez poczucia winy i wstydu. Czuje się ze sobą dobrze i jest szczęśliwy, zadowolony. Cechuje go wysoka samoocena.

Płeć w każdym społeczeństwie stanowi bazę, na podstawie której określa się cechy poszczególnych osób, zachowania wpisane w rolę kobiety i mężczyzny oraz wzory interakcji zachodzące między nimi w społeczeństwie. Kobiecość i męskość znajdują odzwierciedlenie w stosunkach interpersonalnych, ale również w strukturze danego społeczeństwa.

Spółeczny system płci (biologicznej i kulturowej) opiera się na zinstytucjonalizowanych wzorach przejawiania się kobiecości i męskości, które są historycznie i kulturowo zróżnicowane i składają się z co najmniej trzech powiązanych ze sobą składników [Renzetti C. M., Curran D. J., 2005, s.8]:

1. społeczna konstrukcja płci kulturowej, stworzona na podstawie płci biologicznej,
2. podział pracy ze względu na płeć, w którym kobiety i mężczyźni realizują odmienne zadania,
3. społeczna regulacja seksualności, zgodnie z którą poszczególne formy ekspresji są akceptowane bądź odrzucane.

System ten funkcjonuje jako system społecznej stratyfikacji. Społeczeństwo odmiennie ocenia kobiety i mężczyzn, cechy, które posiadają oraz ich zachowania. Społeczne instytucje dysponują możliwością stosowania nagród, nadawania przywilejów oraz tworzenia szans, możliwości, ale również karania i zakazywania, nakazywania. W świetle powyższych możliwości system płci w ogromnej mierze kształtuje styl życia oraz życiowe szanse kobiet i mężczyzn.

Należy zaznaczyć, iż przytaczane w trwających dyskusjach dotyczących rozumienia kobiecości i męskości argumenty uzależnione są od przyjmowanych koncepcji. Zwolennicy esencjalizmu upatrują podłoża kobiecości i męskości w cechach naturalnych, biologicznych. Zwolennicy społecznego konstruktywizmu uważają natomiast, iż kobiecość i męskość są dyskursywnie kształtowane w procesach społecznych, stanowią zmienne na przestrzeni czasu oraz miejsca konstrukcje społeczne, na które wpływają czynniki kulturowe, a także społeczno - ekonomiczne. [Renzetti C. M., Curran D. J., 2005, s. XII] Przyjęcie danej koncepcji rodzi określone implikacje.

Różnorodne mogą być perspektywy w odniesieniu do których analizowana jest współczesna sytuacja charakteryzująca miejsce kobiet w społeczeństwie. Dane statystyczne dotyczące aktualnej sytuacji potwierdzają brak równości kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do stanowisk, władzy, a także środków finansowych. Natomiast analiza życia

społecznego w szerszej perspektywie czasowej ukazuje postępujące zmniejszanie się zróżnicowania społecznego kobiet i mężczyzn, poszerzające się możliwości dostępu do wielu dziedzin życia społecznego. Status kobiet w społeczeństwie uzależniony jest w znacznym stopniu od tego, czy posiadają one kontrolę nad: dostępem do zasobów, warunkami swojej pracy oraz dystrybucją swojej pracy [Moore H., 2003, s.329].

Podejmowanie przez kobiety pracy w zawodach, które w społeczeństwie są utożsamiane z zawodami typowo męskimi może wywoływać u nich „lęk przed maskulinizacją”. Odmienne są bowiem cechy postrzegane przez społeczeństwo jako typowo kobiece a cechy, które powinny charakteryzować profesjonalistkę. Panuje powszechne przekonanie, iż kobietę do odniesienia sukcesu w sferze zawodowej predestynują cechy utożsamiane z typowo męskim profilem osobowości, takie jak na przykład agresywność, zdecydowanie, dążenie do sukcesu, racjonalność, czy też pozbawiona emocji ocena sytuacji. Przypisywane natomiast typowo kobietom takie cechy jak wrażliwość, empatia, opiekuńczość oraz łagodność są traktowane jako bardzo istotne bariery na drodze do osiągnięcia sukcesu.

Wyniki wielu badań wskazują, iż studentki posiadają niższe oczekiwania związane ze swoją przyszłą karierą zawodową w porównaniu do studentów, nawet w przypadku identycznego poziomu zdolności [Mandal E., 2004, s.58]. Kobiety uważają się za osoby nie zasługujące na sukces i w przypadku porażki przyjmują za nią osobistą odpowiedzialność. Koszty psychologiczne takiego działania nie sprzyjają odnoszeniu sukcesów. Ponadto w powszechnej opinii funkcjonuje przekonanie, iż sukces mężczyzny wynika z jego zdolności, natomiast w przypadku kobiety uwarunkowany jest szczęściem. [Mandal E., 2004, s.60-62] Stereotypy dotyczące kobiet wywierają wpływ na postawy mężczyzn wobec kobiet, na opinię kobiet na własny temat, jak również na ich wybory zawodowe oraz inne aspekty ich życia [Nelson T., 2003, s.264].

Istnieje potrzeba przeobrażenia społecznych i kulturowych wzorców zachowania kobiet i mężczyzn, aby zlikwidować przesady, zwyczaje i praktyki dyskryminacyjne wynikające z przekonań o nierówności płci, ze stereotypów dotyczących roli kobiety i mężczyzny. Sytuacja na polskim rynku pracy wymaga przełamania stereotypów w myśleniu pracodawców na temat roli zawodowej kobiet.

W literaturze przedmiotu stereotypy na rynku pracy definiowane są jako nieuprawnione generalizacje dotyczące pracy zawodowej określonych grup oraz sytuacji bezrobocia. Oczywiście nie mają one poparcia w empirii, a wręcz rzeczywiste dane są zupełnie od nich odmienne. Konsekwencją stereotypowego postrzegania kobiet na rynku

pracy jest ich utrudniony społeczny awans i dyskryminacja. Stereotypowe postrzeganie płci przekłada się na dysproporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wyrażające się w:

- a) segregacji horyzontalnej, której istotą jest zdominowanie pewnych dziedzin przez przedstawicieli jednej płci,
 - b) segregacji wertykalnej, polegającą na ograniczonym dostępie kobiet do najwyższych usytuowanych w hierarchii organizacyjnej stanowisk,
 - c) niższych zarobkach kobiet w porównaniu z mężczyznami wynikających z segregacji wertykalnej oraz horyzontalnej (koncentracji kobiet w zawodach mniej płatnych i zajmowaniu stanowisk oferujących niższe płace, mniejszych szansach na awans),
 - d) nadmiernym obciążeniu kobiet obowiązkami domowymi, które utrudniają konkurowanie z mężczyznami na rynku pracy (kobiety powszechnie pracują na „dwóch etatach”).
- [Płowiec K. za: Cewińska J., 2001, s.33]

Wśród najczęściej wymienianych stereotypów dotyczących pracy zawodowej kobiet znajdują się następujące stwierdzenia [Mandal E., 1998, s.32-36]:

1. Kobiety z powodu możliwości bycia na utrzymaniu męża nie muszą pracować zawodowo. Natomiast jeżeli już decydują się na pracę, to wcale nie musi ona być dobrze wynagradzana.

Jako kontrargumenty można podać następujące przykłady:

- kobiety samotne
 - kobiety jedyne żywicielki rodzin
 - kobiety, których mężowie mało zarabiają
 - kobiety zarabiające więcej od mężów (wobec tego utrzymujące rodzinę).
2. Kobiety nie posiadają wewnętrznej potrzeby pracy zawodowej, kariery, awansowania. Kobiety pracują zarówno z powodów materialnych jak i niematerialnych i w większości nie chciałyby zrezygnować z możliwości pracy. Wykazują one również nie mniejsze niż mężczyźni zainteresowanie karierą i awansowaniem.
 3. Kobiety z mniejszym zaangażowaniem podchodzą do pracy i wykazują się w niej większą absencją.

Jeżeli kobiety nie posiadają dzieci, a więc nie muszą się nimi opiekować w czasie ich choroby, to wówczas nie zauważa się istotnych różnic pomiędzy płciami.

4. Kobiety są mniej zaangażowane w pracę zawodową, mniej z nią związane i z tego powodu częściej zmieniają pracę.

W rzeczywistości kobiety na równi z mężczyznami są zaangażowane w swoją pracę i wcale nie częściej niż oni zmieniają miejsce pracy.

5. Kobiety w związku z posiadaniem odmiennych cech od mężczyzn są predestynowane do wykonywania tradycyjnie „kobięcych” zawodów.
Stwierdzenie to nie jest prawdziwe, ponieważ odmienności stwierdzono przyrównując całe populacje kobiet i mężczyzn, a w tym przypadku chodzi o konkretne predyspozycje wymagane na danym stanowisku, wiążące się z konkretną osobą. Duże zróżnicowanie występuje bowiem wewnątrz obu tych populacji.
6. Kobiety nie posiadają kierowniczych zdolności i mężczyźni nie chcą pracować pod ich kierownictwem.
Płeć nie jest skorelowana ze zdolnościami kierowniczymi, a zadowolenie bądź jego brak u podwładnych ze swojego szefa nie wynika z posiadania przez niego konkretnej płci.
7. Kobiety w środowisku pracy odciągają uwagę od pracy.
Badania dowodzą, iż lepiej funkcjonują zespoły mieszane.
8. Posiadanie przez kobiety pracy odbiera ją mężczyznom.
Mężczyźni nie byłoby w stanie zająć wszystkich miejsc pracy zajmowanych dotychczas przez kobiety, a ponadto nie są oni zainteresowani tzw. „kobięcymi” miejscami pracy.
9. Dyskryminacja zawodowa kobiet nie występuje.
Dyskryminacja kobiet rozpoczyna się już na etapie zatrudniania. Nadal istnieje podział na zawody uważane tradycyjnie za „kobiece” i „męskie”. „Kobiece” zawody z reguły są gorzej wynagradzane niż „męskie”. Kobiety rzadko również zajmują kierownicze stanowiska. Są pomijane w związku z awansami oraz szkoleniami.
10. Kobiety mają mniejsze prawo do pracy, ponieważ nie są głowami rodzin.
Nie można się zgodzić z tym stwierdzeniem, ponieważ znaczna część pracujących kobiet jest samotnych lub są jedynymi żywicielkami swoich rodzin, a ponadto wielu mężczyzn zarabia tak mało, iż nie byłoby oni w stanie samodzielnie utrzymać rodziny.
11. Kobiety są bardziej odporne na sytuację bezrobocia i w związku z tym mniej im ona szkodzi.
Stereotyp ten wypływa z tradycji łączącej kobiety z wykonywaniem obowiązków rodzinnych, troską o dom i dzieci natomiast mężczyzn z pracą zawodową. Powszechne jest przekonanie, iż kobiety stawiają rodzinę na pierwszym miejscu i jest ona dla nich głównym powodem zadowolenia z życia, dlatego też łatwiej znoszą sytuację bezrobocia niż mężczyźni, dla których głównym źródłem satysfakcji jest samorealizacja w sferze zawodowej. W rzeczywistości bezrobotne kobiety tak samo jak i mężczyźni borykają się z ekonomicznymi oraz pozaekonomicznymi konsekwencjami tej sytuacji. Szczególnie jest ona dotkliwa dla samotnych kobiet oraz jedynych żywielek rodziny. Zmagają się one z

poważnymi problemami finansowymi jak również obniżoną samooceną, niepokojem oraz izolacją społeczną.

12. Według kolejnego stereotypu kobiety cechują się mniejszymi predyspozycjami do zarządzania, ponieważ charakteryzuje je zanadto miękki sposób zachowania, a obowiązki rodzinne i domowe często uniemożliwiają im decydowanie, ponoszenie odpowiedzialności za swoje decyzje.

Stereotyp ten wpłynął na zdominowanie sfery zarządzania przez mężczyzn. Dodatkowo utrwaliło to w efekcie pogląd, że jedynie twardy, męski styl zarządzania prowadzi do sukcesu. [Janowska Z., Cewińska J., 1999, s.22]

W ramach działań służących wyeliminowaniu stereotypów i równemu traktowaniu kobiet w miejscu pracy należy [Płowiec K. za: Cewińska J., 2001, s.33]:

- identyfikować oraz eliminować w miejscu pracy wszelkie problemy dotyczące dyskryminacji,
- kształtować obiektywne kryteria przy zatrudnianiu, ocenianiu, awansowaniu i wynagradzaniu, które sprzyjają promowaniu najlepszych pracowników nie zważając na ich płeć oraz związane z nią stereotypowe oczekiwania,
- promować kulturę równych szans i partnerskiego stylu życia w każdej dziedzinie oraz szkolić osoby odpowiedzialne za realizację strategii firmy i polityki personalnej zapewniające eliminowanie w ich działaniach praktyk dyskryminacyjnych (uprzedzeń i oceniania przez pryzmat istniejących stereotypów płci).

Badania dotyczące kobiet sukcesu zaowocowały odkryciem syndromu neurotic imposture. Termin ten został wprowadzony przez Pauline Clance i Suzanne Imes w 1978 roku. Zaobserwowały one, iż w znacznej mierze kobiety nie są zdolne do przypisania sobie własnych zasług oraz akceptacji własnych osiągnięć. Nie potrafią zdobyć się na obiektywną ocenę swojego sukcesu, lecz przypisują go czynnikom zewnętrznym, do których zaliczają: szczęście, pomyślne zrządzenie losu, kontakty, odpowiednią chwilę, działanie siły wyższej, czy też inne czynniki. Syndrom neurotycznego impostora dotyka wyjątkowo uzdolnionych, utalentowanych i ciężko pracujących liderów, którymi są zarówno kobiety jak i mężczyźni. Osiągnęli oni sukces, lecz nie mogą uwierzyć, że jest on ich zasługą. Postrzegają siebie jako oszustów. Niosą wielki ciężar, żyją w strachu, ponieważ są przekonani, że inni są od nich mądrzejsi, bardziej utalentowani i w końcu wyda się ich nieudolność. Osiągnięte sukcesy i uznanie poczytują za bezpodstawne. Obawy ich wyzwalają destrukcyjne zachowania, bowiem nadmierny perfekcjonizm niszczy karierę. [Kets de Vries M .F. R., 2006, s.108]

Do grupy szczególnie podatnej na omawiany syndrom zaliczyć należy kobiety zajmujące wysokie stanowiska. Ich osiągnięcia oraz zajmowana pozycja są sprzeczne z wyobrażeniami dotyczącymi społecznej roli kobiety. Kobiety te realizują się w zawodach tradycyjnie uważanych za męskie, co wzmaga poczucie udawania. Niepokój dodatkowo potęguje fakt porównywania się do roli odgrywanej przez matkę zwłaszcza, gdy poświęcała się ona życiu rodzinnemu rezygnując z pracy zawodowej. Są wówczas przekonane, że nie są dobrymi matkami i żonami. Poczucie zagrożenia i niepewności implikujące podatność na syndrom impostora wzmaga brak określonej roli dla kobiet funkcjonujących w obszarze biznesu. Mężczyźni konkurujący z kobietami w wielu przypadkach żywią przekonanie (często werbalizowane), że to właśnie czynniki zewnętrzne są odpowiedzialne za sukcesy kobiet, a nie ich talent i umiejętności. Wszystkie te uwarunkowania sprawiają, iż kobiety nie są świadome tego, że cechują je wyjątkowe zdolności, a nawet jeśli tą świadomość posiadają, to ukrywają ją z powodu permanentnego braku wiary we własne możliwości.

Do czynników aktywujących powstanie omawianego syndromu należą rodzinne uwarunkowania. Zbyt wygórowane oczekiwania rodziców w połączeniu z brakiem ciepła i miłości, utrwalają w jednostce przekonanie, iż tylko wówczas może zostać ona zauważona, gdy spełnia cudze oczekiwania. Wyzwała to nadgorliwość, a jednocześnie powoduje ciągłe poczucie zagrożenia. Paradoksalnie także wśród jednostek, co do których nie oczekuje się sukcesów pojawia się ów syndrom, ponieważ niektórzy osiągają stanowiska przekraczające oczekiwania ich rodziny. Obawiają się wówczas wielkości swoich osiągnięć i możliwej utraty osiągniętego sukcesu. Niepokój przed osiągnięciem większego sukcesu niż rodzice może wpływać na powstanie i utrzymywanie się nawet długo po ich śmierci syndromu impostora. To często perfekcjonizm stanowi zarzewie syndromu. Absolutni perfekcyjniści stawiają sobie strasznie ambitne i nierealistyczne cele, a w wyniku braku powodzenia w ich realizacji odczuwają deprecjonujące myśli i zachowania. Pracują ponad siły i dręczą się wciąż myślami o porażce. Są bardzo zmęczeni i mają poczucie oszukiwania innych. Wierzą, iż robią tak mało dla osiągnięcia sukcesu, a jednocześnie boją się, że sukces wyrządzi im krzywdę. Są to błędy w spostrzeganiu rzeczywistości.

1.1.2 Kariera zawodowa

Pojęcie kariera potocznie oznacza awans, sukces, zajmowanie wysokiego stanowiska. Literatura podaje wiele różnorodnych definicji pojęcia kariera zawodowa (tabela 1). Kariera bywa rozumiana szeroko jako kariera życiowa lub wąsko jako kariera zawodowa. Bardzo

często przywodzi się definicję D. E. Supera (z 1976 roku) mówiącą, iż 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. Kariera jest zatem rozumiana jako zawodowa i życiowa droga jednostki lub po prostu biografia, obejmująca w różnych aspektach całe życie człowieka (lifelong, lifespan), jego rozwój i dojrzewanie* [Guichard J., Huteau M., 2005, s. XV].

Tabela 1

Definicje kariery zawodowej

Autor	Definicja
W. F. Glueck	Doświadczenia osoby związane z pracą w ciągu całego życia zawodowego.
M. Peel	Przyjęty przez jednostkę kierunek lub rozwój w toku życia.
J. Szczupaczyński	Sekwencja postaw i zachowań, jakie pracownik przejawia w ramach pełnionych przez siebie ról i zajmowanych pozycji zawodowych na przestrzeni całego swojego życia zawodowego.
D. A. De Cenzo S. P. Robbins	Wzór doświadczeń związanych z pracą, które obejmują całe życie jednostki.
A. Pocztowski	Wzorcową sekwencją postaw i zachowań jednostki, związana z jej doświadczeniami w pracy w okresie jej życia.
W. Griffin	Zestaw związanych z pracą doświadczeń, zachowań i postaw przejawianych w toku aktywnego życia zawodowego danej osoby.

Źródło: [Szałkowski A., 2002, s.73]

Analizy kariery zawodowej w aspekcie jej rozwoju można dokonać odnosząc się do indywidualnego rozwoju zawodowego podmiotu lub przyjętego modelu polityki personalnej firmy. Pracownik może samodzielnie planować swoją karierę zawodową, natomiast zarządzanie karierą zawodową odbywa się w przedsiębiorstwie. W ramach planowania kariery pracownik formułuje swoje cele zawodowe i dąży do ich realizacji. Zarządzanie karierą zawodową nakierowane jest na stworzenie pracowników zaspakajających potrzeby przedsiębiorstwa poprzez wybór, ocenę i rozwój ich kompetencji.

Kariera według jednego z podejść stanowi strukturalną własność zawodu lub organizacji i oznacza ciąg pozycji zajmowanych przez typowego bądź „idealnego” pracownika wykonującego dany zawód. Karierę można również ujmować jako ścieżkę mobilności w ramach pojedynczej organizacji. Ten model kariery wpisany jest w funkcjonowanie gospodarki industrialnej i zakłada stałe stadia rozwoju kariery. Stadialnemu modelowi kariery odpowiadają teoretyczne koncepcje rozwoju osobowości jednostki, charakteryzujące się tym, iż stadia późniejsze są zdeterminowane przez stadia wcześniejsze. Tranzycja z edukacji do rynku stanowi jednorazowy proces.

Według drugiego podejścia kariera stanowi własność jednostki. Współczesne, szerokie definiowanie kariery uznaje, że stanowi ona sekwencję pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia. Zaobserwować można zatem długą perspektywę czasową. Kariera składa się z powtarzalnych cykli charakteryzujących się astadialnością w ujęciu makro, natomiast w ramach cyklu stadialność ta występuje. Wielowymiarowa i powtarzana wielokrotnie w ciągu całego życia jest tranzycja z edukacji do rynku pracy.

Kariera obecnie posiada podmiotowy charakter. Nie jest samym zawodem, ani tylko sumą obiektywnych osiągnięć podmiotu, lecz również doświadczeniem jednostki choćby tylko mentalnym. Kariera tak ujmowana dotyczy również uczniów, bezrobotnych oraz osoby bierne zawodowo, bowiem przygotowują się one edukacyjnie do nowych wymagań, bądź poszukują zatrudnienia.

Kariera będąc zjawiskiem podmiotowym posiada obiektywne i subiektywne elementy. *Obiektywne elementy karier to pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy to interpretacja zdarzeń związanych z pracą takie, jak aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych.* W ciągu trwania całego życia następuje proces ciągłego uczenia się i akumulacji kapitału kariery. Rynek pracy dokonuje ich weryfikacji, która posiada odbicie w historii zatrudnienia. [Bańka A., 2009, s. 4]

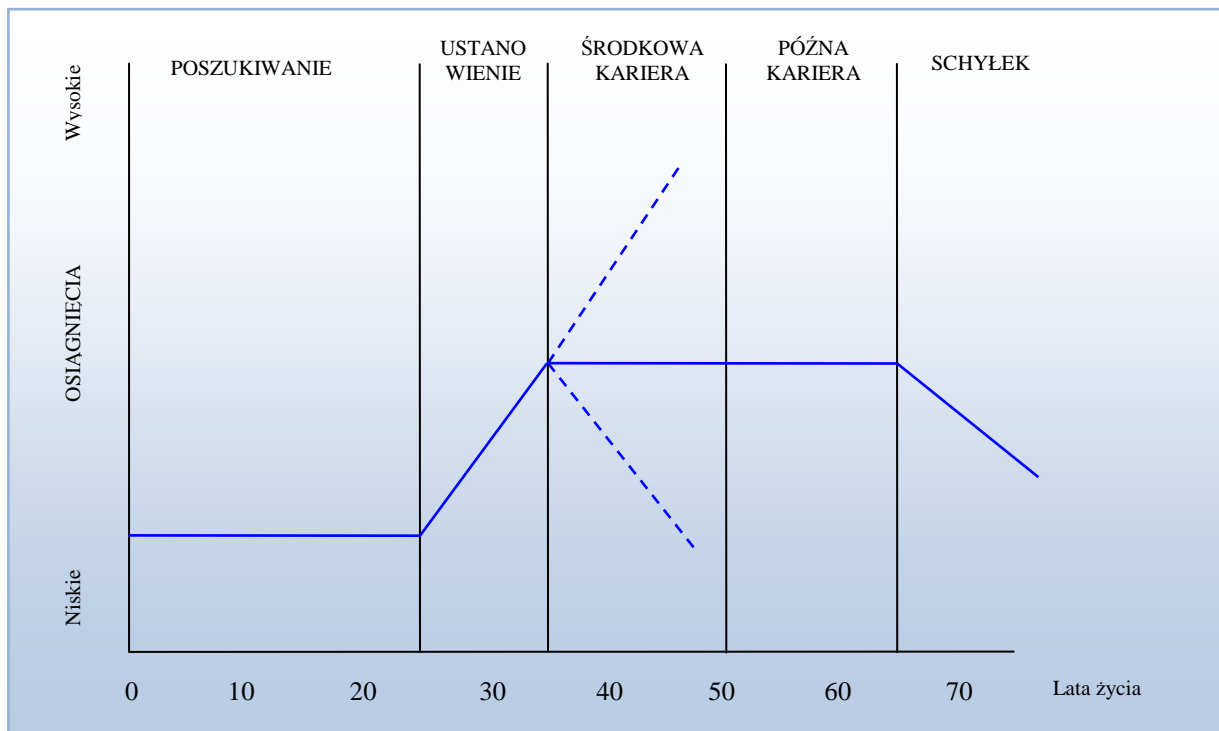
Analizując determinanty wyboru konkretnej ścieżki kariery zawodowej w kontekście teorii wyjaśniających zachodzące w tej sferze zjawiska najczęściej spotykanymi są teorie nurtu rozwojowego oraz teorie oparte na osobowości i potrzebach jednostek. Teorie nurtu rozwojowego charakteryzują się założeniem, iż wybór kariery zawodowej jest procesem trwającym przez całe życie jednostki i jest zdeterminowany etapem kariery, w którym jednostka się znajduje. Jednym z jego przedstawicieli jest D. E. Super. Nurt oparty na teoriach osobowości i potrzeb wyjaśnia wybór określonej ścieżki kariery zawodowej odnosząc się do

typu osobowości oraz odczuwanych potrzeb. Do przedstawicieli tego nurtu zaliczani są głównie A. Roe oraz J. L. Holland. [Szałkowski A., s. 75- 78]

W różnych koncepcjach wyróżnia się kolejne etapy kariery zawodowej. Zróżnicowana jest liczba wyróżnianych etapów. Najczęściej spotyka się podział na 5 etapów do których można zaliczyć (rysunek 1):

- poszukiwanie charakteryzujące się wyborem ścieżki kształcenia decydującej o wykonywanej później pracy,
- ustanowienie, którego głównym wydarzeniem jest wybór rodzaju i miejsca pracy,
- środkowa kariera, w czasie trwania której dokonuje się samoocena wykonywanej pracy oraz efektów całego dotychczasowego życia,
- późna kariera cechująca się przekazywaniem własnego doświadczenia zawodowego młodszym pracownikom,
- schyłek kariery jest końcowym etapem pracy zawodowej, często następuje przejście na emeryturę.

Rysunek 1
Etapy kariery



Źródło: [Szałkowski A., 2002 za: D. E. Super, D. T. Hall, Career Development: Exploration and Planning, „Annual Review of Psychology” 1978, XXIX, 35]

Dla porównania przedstawione zostały inne przykładowe ujęcia odnoszące się do etapów rozwoju kariery zawodowej opartych na wybranych koncepcjach rozwoju kariery zawodowej (tabela 2). Liczba tych etapów najczęściej mieści się w przedziale pomiędzy 3 a 9. Należy zaznaczyć, iż wiek charakteryzujący jednostkę wkraczającą w kolejny etap jej kariery zawodowej posiada charakter umowny i często jest inny niż przytaczany w literaturze przedmiotu.

Tabela 2
Wybrane koncepcje rozwoju kariery zawodowej

Koncepcje rozwoju kariery zawodowej	Etapy rozwoju kariery zawodowej
Miller i Fromm (1951)	I etap: przygotowanie do pracy (0-15 lat) II etap: początek pracy (16-18 lat) III etap: próby (19-24 lata) IV etap: stabilizacja (35-64 lat) V etap: spoczynek (65 i więcej)
Hall i Nougouim (1968)	I etap: przed pracą (0-25 lat) II etap: wprowadzenie do pracy (15-30 lat) III etap: osiągnięcia w pracy (31-45 lata) IV etap: utrzymywanie osiągnięć (46-65 lat) V etap: schyłek (65 i więcej)
Weber (1979)	I etap: wrywanie korzeni (16-22 lat) II etap: osobista dojrzałość (23-29 lat) III etap: okres przejścia (30-32 lata) IV etap: stabilizacja (33-39 lat) V etap: potencjalny kryzys wieku średniego (40-43 lata) VI etap: ponowna stabilizacja i rozkwit (44-50 lat)
Super (1980)	I etap: wzrost (0-14 lat) II etap: eksploracja (15-24 lata) III etap: wprowadzenie (25-44 lata) IV etap: utrzymywanie (45-64 lata) V etap: schyłek (65 i więcej)
Greenhaus i Allan (1994)	I etap: przygotowanie do pracy (0-25 lat) II etap: wejście do organizacji (18-25 lat) III etap: wczesna kariera (26-40 lata) IV etap: środkowa kariera (41-55 lat) V etap: późna kariera (56 i więcej)
Pocztowski (1998)	I etap: przygotowanie do kariery (0-25 lat) II etap: wczesna kariera (18-35 lat) III etap: środkowa kariera (35-55 lata) IV etap: późna kariera (50- emerytura)

Źródło: [por. Pocztowski A., 1998]

Kolejne etapy kariery cechują odmienne działania realizowane przez jednostkę, a także różna jest charakterystyka odczuć wyrażanych przez nią (tabela 3). Wyróżnione wydarzenia zewnętrzne i wewnętrzne są w sposób ścisły powiązane z obiektywnym oraz subiektywnym wymiarem kariery zawodowej.

Tabela 3

Zewnętrzne i wewnętrzne wydarzenia związane z karierą zawodową

Etap kariery	Wydarzenia zewnętrzne	Wydarzenia wewnętrzne
Poszukiwanie	<p>Rady i przykłady krewnych, nauczycieli, przyjaciół</p> <p>Sukcesy i porażki w nauce, w sporcie</p> <p>Wybór rodzaju edukacji przez wybór szkoły-liceum ogólnokształcące, szkoła zawodowa, technikum, studia wyższe, szkoły pomaturalne</p>	<p>Wyobrażenia na temat przyszłej pracy (co chciałbym robić najchętniej)</p> <p>Dostrzeganie swoich talentów</p> <p>Rozwój ambicji, celów, motywacji, marzeń</p> <p>Wstępne wybory i zobowiązania</p>
Ustanowienie (wczesna kariera)	<p>Poszukiwanie pracy</p> <p>Rozmowy kwalifikacyjne, testy</p> <p>Przyjęcie pracy</p> <p>Pierwsze przywileje i oznaki członkostwa organizacji (karta identyfikacyjna, ubiór itp.)</p> <p>Pierwsze zadania w pracy, spotkanie z przełożonym i współpracownikami</p> <p>Okres nauki i przyzwyczajanie się do nowych warunków pracy</p> <p>Wyteżona praca, oczekiwanie na wyniki</p> <p>Pierwsza ocena pracy (jeżeli jest pozytywna, to jednostka jest nagradzana awansem lub odpowiednim wynagrodzeniem, jeżeli negatywna- jednostka pozostaje nadal na stanowisku lub jest zwalniana)</p>	<p>Szok spowodowany wejściem w rzeczywisty świat</p> <p>Obawy przed sprawdzeniem się w realnych warunkach (testy, rozmowy kwalifikacyjne)</p> <p>Podejmowanie pierwszych poważnych decyzji (podjąć daną pracę czy nie, pierwsze zobowiązania wobec pracodawcy)</p> <p>Pierwsze wrażenia na temat wykonywanej pracy (jak naprawdę się pracuje)</p> <p>Formowanie strategii kariery (ciężka praca i oczekiwanie na awans, szkolenia, poszukiwanie mentora)</p> <p>Odczucie sukcesu lub porażki (zmiany nastawienia wobec wykonywanej pracy)</p>
Środkowa kariera	<p>Okres osiągania stabilizacji zawodowej, awanse, przesunięcia, przejście do innych przedsiębiorstw</p> <p>Podejmowanie coraz ważniejszych zadań i obowiązków, wejście w okres największej wydajności pracy</p> <p>Jednostka z „ucznia” staje się powoli nauczycielem, mentorem</p>	<p>Rewizja przez jednostkę możliwości swego rozwoju zawodowego</p> <p>Okres przyzwyczajania się do miejsca pracy oraz samooceny i wynikającej z niej ambicji zawodowej</p> <p>Zwiększone poczucie bezpieczeństwa, wzrastające poczucie niepokoju z powodu stabilizacji i braku postępów w pracy</p> <p>Odczuwanie zagrożeń ze strony młodszych, bardziej wykształconych kolegów</p> <p>Myśli o nowych wyzwaniach, nowej karierze- „Co tak naprawdę chciałbym (-abym) robić w życiu”- spowodowane kryzysem wieku średniego</p>

Późna kariera	Przydzielane zadania i odpowiedzialność ukierunkowane są przede wszystkim na wykorzystanie wiedzy i doświadczenia jednostki Praca coraz częściej ukierunkowana jest na cele społeczne Jednostka jest wycofywana z „pierwszej linii ognia” i staje się nauczycielem, mentorem	Odczuwanie potrzeby akceptacji i poważania zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym Psychiczne przygotowywanie się do przejścia na emeryturę Zmniejszanie tempa pracy Poszukiwanie nowych źródeł zaspakajania swoich ambicji i satysfakcji z wykonywanej pracy (nauka młodszych współpracowników)
Schyłek	Formalne przygotowania do przejścia na emeryturę Zakończenie aktywności zawodowej jednostki	Przystosowywanie się do coraz mniejszych zadań i obowiązków i dużej ilości czasu wolnego Poszukiwanie nowych zajęć (pomoc rodzinie i praca dla społeczeństwa)

Źródło [Szałkowski A., 2002 za: De Cenzo, Robbins 1994; Glueck 1978, s.261 263]

D. Super wymienia wzory karier przytoczone tutaj, ponieważ różnicuje je ze względu na płeć [Bańka A., 1995]. Wzory kariery zawodowej dla mężczyzn to:

- kariera stabilna - dotyczy ona pracowników posiadających wysokie kwalifikacje oraz menadżerów. Wzór ten cechuje pominięcie próbnego lub wstępnego, przygotowawczego okresu pracy i wczesne wejście w pełnię kariery.
- kariera eksperymentalna (konwencjonalna) - odnosi się do menedżerów, urzędników oraz wykwalifikowanych robotników. Po okresie eksperymentowania z pracą następuje pełna stabilizacja.
- kariera niestabilna- cechująca średnio wykwalifikowanych robotników i urzędników niższego szczebla. Charakteryzuje się próbnymi okresami pracy skutkującymi czasową i krótkoterminową stabilizacją zawodową, po której ma miejsce kontynuacja poszukiwań drogi do kariery.
- kariera wielokrotnych prób - dotycząca niewykwalifikowanych robotników. Jest wzorem cechującym się nieustabilizowanym zatrudnieniem, wiążącym się z nieustannymi zmianami pracy.

Wzory kariery zawodowej dla kobiet to:

- kariera gospodyni domowej - polega na rezygnacji z pracy zawodowej na rzecz prowadzenia domu.
- kariera konwencjonalna - cechująca się podjęciem pracy po zakończeniu edukacji średniego szczebla, będąca ucieczką przed pozostaniem w domu po wyjściu za mąż.

- kariera stabilnej pracy - charakteryzuje się podjęciem pracy po ukończeniu szkoły i przekonaniu, iż jest ona rolą związaną z tą fazą życia.
- kariera dwutorowa - polega na łączeniu pracy zawodowej z rolą gospodyni domowej.
- kariera przerywana - charakteryzuje się podjęciem pracy, a następnie przerwaniem jej w momencie zawarcia małżeństwa oraz ewentualnym powrotem do pracy w późniejszym okresie
- kariera nieustabilizowana - związana jest z podejmowaniem i porzucaniem pracy. Decyzje te uzależnione są od sytuacji finansowej rodziny.
- kariera powtarzalnych prób (również nieustabilizowana) - odnosząca się do ciągłych zmian w zatrudnieniu.

Obserwuje się ponadto istnienie pewnej zależności pomiędzy cechami, które charakteryzują jednostki, a wyborem przez nie kierunku drogi zawodowej. Typ kariery zawodowej definiowany jest jako preferowany na bazie wyznawanego systemu wartości, potrzeb i kompetencji rodzaj zawodowej drogi jednostki. Wybór określonego typu kariery zawodowej stanowi odzwierciedlenie wyobrażeń jednostki dotyczących jej życia.

E. H. Schein zakłada, że stosunek pracownika do wykonywanej pracy określają motywy i możliwości i proponuje koncepcję „kotwic”. Wyróżnić można sześć typów karier zawodowych [por. Derr C. B., 1988; Schein E. H., 1990, 1993; Kirk J. J., Kirk L. D., 1995]:

1. Zarządzanie jest typem kariery zawodowej nakierowanym na zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, pięć się w górę po szczeblach kariery, zdobywanie osiągnięć i sukcesów. Jednostki preferując ten typ kariery lubią walkę i rywalizację oraz podejmowanie decyzji, a także cenią pieniądze, władzę i prestiż.
2. Kwalifikacje są typem kariery zawodowej ludzi, których celem jest bycie specjalistą w konkretnej dziedzinie, potwierdzenie swojego mistrzostwa. Jednostki te są zainteresowane awansem polegającym na ciągłym poszerzaniu kompetencji umożliwiających zmianę stanowisk oraz zakresu obowiązków, nie są natomiast zainteresowane kierowniczymi stanowiskami. Cenią sobie samodzielne, wymagające specjalistycznych kwalifikacji stanowiska.
3. Bezpieczeństwo jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie stabilność pracy oraz jej dobre warunki, a także przewidywalność wyników pracy. Osoby te są emocjonalnie związane z firmą i lojalnie wobec niej postępują, cierpliwie czekają na awans, lecz nie za wszelką cenę i nie poza swoją jednostką.

4. Niezależność jest typem kariery zawodowej ludzi, którym przeszkadza zaszerogowanie w strukturze firmy, dążą oni do poszerzenia marginesu własnej swobody, bowiem cenią sobie niezależność, swobodę pracy oraz indywidualny sukces. Nie poszukują stanowisk kierowniczych, nie są zanadto zainteresowani awansami, ale nie chcą być tylko wykonawcami poleceń zwierzchników i dlatego ich celem jest praca na samodzielnym stanowisku i związana z nim niezależność i odpowiedzialność. Oczekują wolności w wykonywaniu wszelkich zadań i czynności zawodowych.
5. Twórczość jest typem kariery zawodowej ludzi, których siłą napędową jest swoboda kreowania nowych koncepcji i myślenie strategiczne. Są oni mobilni i pozytywnie nastawieni do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz awansu poziomego. Rozwiązują problemy dążąc do wprowadzenia zmian i innowacji. Są twórczy i chętnie przyswajają wiedzę o sobie oraz organizacji, wierzą we własne siły, są przedsiębiorczy, cenią sobie wolność i publiczne uznanie.
6. Harmonia jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie jednocześnie karierę, wartości związane z pracą, jak i życie rodzinne oraz satysfakcjonujące spędzanie wolnego czasu. Są oni gotowi zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz większej ilości czasu spędzanego z bliskimi, bowiem sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy. Zachowują właściwe proporcje pomiędzy pracą zawodową i życiem osobistym, wybierają istotne dla siebie i będące wyzwaniem drogi kariery zawodowej, lecz nie poszukują takich, które spełniałyby wszystkie ich oczekiwania.

C.B. Derr (1988) proponuje podobne podejście odnoszące się do kariery do prac E. H. Schein. Jest przekonany, iż każdy podmiot w ciągu trwania kariery zawodowej kształtuje swój stosunek do pracy. Stwierdza występowanie zależności pomiędzy cechami osobowości a typami orientacji w stosunku do pracy i prezentuje różne strategie realizowania kariery zawodowej uzależnione od stosunku do pracy (tabela 4).

Tabela 4

Stosunek do pracy a strategię realizowania kariery zawodowej według C.B. Derr (1988)

STOSUNEK DO PRACY	STRATEGIA
IŚĆ NAPRZÓD	
Chce należeć do elity Lubi odpowiedzialność i bycie autorytetem Lubi być nagradzany za rezultaty swojej pracy Dąży do wyzwań	Wysuń pracę na pierwszy plan Opracuj plan kariery i pni się szybko Znajdź sponsora Szukaj wyzwań
BEZPIECZEŃSTWO	
Jest bardzo lojalny wobec swojej firmy Lubi piąć się w górę, jednak nie robi tego na siłę Jest gotów zrobić wszystko, by pomóc firmie Ceni sobie bezpieczeństwo pracy	Znajdź właściwą firmę Przestudiuj kulturę organizacji i dopasuj się do niej Stawiaj wymagania organizacji ponad wszystko Stań się członkiem organizacyjnej elity Buduj sieć społecznego wsparcia
WOLNOŚĆ	
Ma duże poczucie niezależności Nie lubi konformizmu i uległości Jest powściągliwy, trudny do poznania Lubi znaleźć sobie niszę, w której jego opinia eksperta będzie niepodważalna	Realizuj swoje zobowiązania Bądź jeden krok przed innymi Gromadź, kontroluj i manipuluj unikatowymi informacjami Kiedy nadejdzie trudny czas- przetrwaj Rozszerz swoją grupę kolegów
RÓWNOWAGA	
Ukrywa swe poglądy Ceni sobie jednocześnie życie osobiste i karierę Jest pracowity i gotowy zabłysnąć w czasie kryzysu Ma zawsze czas na drobne przyjemności	Realizuj swoje zobowiązania i przestrzegaj reguł Znajdź sponsora Zachowaj swoją strategię i sposób rozwoju kariery dla siebie Oprzyj się kuszącym ofertom pracy Spiesz się powoli
SUKCES	
Jest utalentowany i chce swoje zdolności wykorzystać Łatwo się nudzi Jest motywowany przez ciekawą pracę, nie przez pieniądze Ma wspaniałe pomysły, ale jest kiepskim menedżerem	Sprawiaj wrażenie nieprzeciętnego Realizuj swoje zobowiązania Poszukuj stymulujących zadań Nabądź umiejętności przekonywania Bądź przygotowany, by przeciwstawić się przeciwnościom

Źródło: [Kirk J. J., Kirk L. D., 1995]

Ocena kariery zawodowej może być przeprowadzana w dowolnym momencie życia i należy tylko do jednostki, która ją realizuje, nie istnieją bowiem ogólne i jednoznaczne standardy służące do określenia tego, czy ktoś osiągnął bądź też nie sukces w realizacji swojej kariery zawodowej. To jednostka dokonuje oceny swojej kariery poprzez porównanie wyznaczonych przez siebie celów zawodowych i osobistych z poziomem ich realizacji. [Szałkowski A., 2002, s.73]

Poza posiadanymi zasobami zarządzanie własną karierą powinno uwzględniać uwarunkowania miejsca pracy. Zmiany jakie zachodzą w organizacjach i ich otoczeniu implikują konieczność zmiany podejścia do kariery. Koncepcja „kariery bez granic” odchodzi od tradycyjnego rozumienia kariery zawodowej na rzecz kariery realizowanej w wielu firmach, na wielu stanowiskach przez jednostkę kierującą się możliwością zdobycia dodatkowego doświadczenia i wiedzy [Szałkowski A., 2002, s.90].

Reasumując można stwierdzić, iż potrzeba osiągnięć motywuje do działań zmierzających do osiągnięcia sukcesu w sferze zawodowej. Samorealizacja zawodowa w wielu przypadkach nadaje sens życiu. Oprócz wewnętrznej wartości jaką przypisuje się sukcesowi zawodowemu również otoczenie zewnętrzne pozytywnie wartościuje osiągnięcie sukcesu. Obecna sytuację charakteryzuje bardzo duże tempo zmian, rozwoju zwłaszcza technologicznego i zaostrzona rywalizacja przy jednoczesnym wzroście nierówności społecznych. Do grup cechujących się trudniejszym położeniem na rynku pracy i specyfiką uwarunkowań ich funkcjonowania zawodowego należą kobiety. Wiele funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów determinuje postrzeganie kobiet w sytuacji zawodowej i posiada dla nich wielorakie konsekwencje. Analiza kariery jako zawodowej i życiowej drogi jednostki zawiera różne wzory karier zróżnicowane ze względu na płeć oraz wyróżnia typy karier, które mogą być realizowane jako preferowane ze względu na wewnętrzne uwarunkowania rodzaj zawodowej samorealizacji dający możliwość osiągnięcia zawodowego sukcesu. Samorealizacja zawodowa wymaga szczególnie w tych trudnych warunkach zewnętrznych podkreślenia wagi zasobów osobistych jednostki, dzięki którym może osiągnąć sukces zawodowy i realizować karierę. Do triady wyznaczników osobowościowych wyodrębnionych w modelu zaprezentowanym w tej pracy, a odnoszących się do powyższych zagadnień zaliczone zostały: poczucie własnej efektywności, sumienność oraz cele zawodowe.

1.2 Miejsce i rola kobiet na rynku pracy w Polsce

1.2.1 Zatrudnienie i płace kobiet

Dzięki pracy zawodowej kobiety mają możliwość aktywnego uczestniczenia w różnych obszarach życia społecznego, natomiast gdy nie posiadają pracy zaburzone zostaje ich funkcjonowanie w społeczeństwie. Brak pracy prowadzi bowiem do izolacji i ograniczeń w samorealizacji, rozwoju osobistym. Złożoność zagadnienia pracy zawodowej kobiet wynika ze ściślejszego niż u mężczyzn powiązań z problemami pozaekonomicznymi na przykład socjologicznymi, psychologicznymi, czy też fizjologicznymi [Przedpelski M., 1975, s.7].

Zatrudnienie jest nośnikiem istotnych ludzkich znaczeń, do których należy zaliczyć: niezależność i godność, udział w życiu społecznym, uznanie społeczne, integrację społeczną oraz odpowiedzialność i kreatywność. W takim ujęciu należy też rozpatrywać znaczenie i wagę zapotrzebowania na pracę wśród kobiet. Zapotrzebowanie kobiet na miejsca pracy wpływa z funkcji społecznych, ekonomicznych, międzyludzkich oraz symbolicznych. Oprócz powodów ekonomicznych związanych z konsumpcją istotna jest także niezależność finansowa, uznanie społeczne, dostęp do relacji międzyludzkich, poczucie odpowiedzialności, wyraz uznania, status kulturowy. Na tym tle wyrazu nabiera tragizm bezrobocia niosącego różnorodne rozliczne konsekwencje ekonomiczne, psychologiczne i społeczne. [Berten I., 2002, s. 84-85]

Aktywność zawodowa kobiet zdeterminowana jest różnorodnymi czynnikami i nierozłącznie analizowana w aspekcie ich życia rodzinnego. Socjoekonomiczna sytuacja członków społeczeństwa oraz ich charakterystyka psychologiczna, modelowanie zachowań przez rodziny generacyjne przesądza o ich postawach wobec pracy zawodowej kobiet oraz determinują postawy wobec obowiązków rodzinnych. Ze względu na dużą liczbę determinant aktywności zawodowej kobiet w pracy tej omówione zostały uznane za najistotniejsze. Aktywność zawodowa kobiet jest uwarunkowana wieloma determinantami posiadającymi różnorodny charakter i wykazującymi się zmiennością w czasie i przestrzeni. Są to czynniki biologiczne, prawne, demograficzne, ekonomiczne, socjologiczne, psychologiczne. Część czynników posiada zewnętrzną lokalizację, część natomiast wynika z charakterystyki psychologicznej kobiety.

Aktywność zawodowa kobiet zdeterminowana jest przez cztery grupy czynników [Kotowska E. I. za: Kędelski i Szuman, 1993, s.16]:

- czynniki ekonomiczne i polityczne (ekstensywna gospodarka, niska wydajność pracy, niskie płace- niemożność utrzymania rodziny z jednej pensji, argumentacja ideologiczna- utożsamianie emancypacji z zatrudnieniem kobiet),
- czynniki socjalne (rozwój infrastruktury socjalnej i społecznej- urbanizacja, zmiana sektorowej struktury zatrudnienia, wzrost poziomu wykształcenia ludności i jej aspiracji),
- czynniki demograficzne i społeczno-zawodowe (zmiana wzorców tworzenia gospodarstw domowych i rodzin oraz płodności),
- czynniki indywidualne (dotyczące motywacji zachowań- motywacji decyzji o pracy zawodowej kobiet).

Do czynników zewnętrznych determinujących aktywność zawodową kobiet zaliczyć można zatem między innymi:

- uprzemysłowienie oraz rozwój usług,
- wyczerpywanie się męskich zasobów siły roboczej,
- sytuację materialną rodziny,
- strukturę kobiet według wieku, stanu cywilnego oraz dzietności,
- strukturę gospodarki narodowej według działów i gałęzi stosujących głównie pracę kobiet lub mężczyzn,
- przemiany w strukturze demograficznej ludności oraz związane z tym potrzeby gospodarstw domowych,
- wzrost poziomu kwalifikacji zawodowych kobiet,
- przepływy ludności ze wsi do miast,
- rozwój urządzeń socjalnych dla dzieci i ustawodawstwa socjalnego ułatwiających kobiecie pracującej spełnianie obowiązków macierzyńskich,
- mechanizację gospodarstwa domowego.

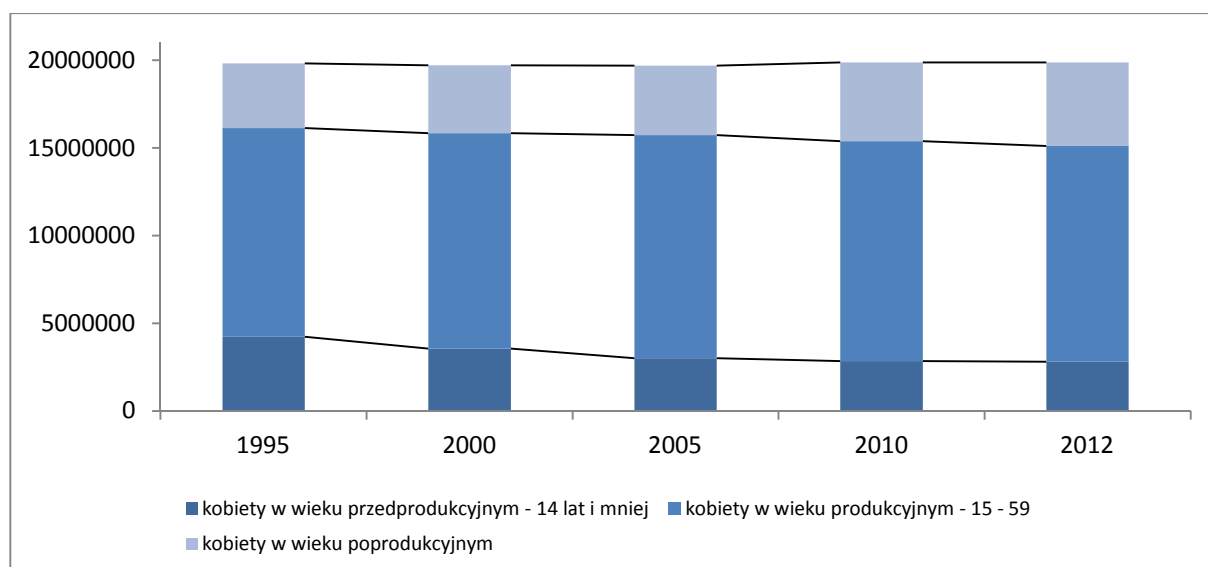
Przeprowadzone badania empiryczne wskazują, iż najczęstszym motywem podejmowania pracy przez kobiety jest zapewnienie utrzymania sobie i rodzinie. Motyw ten wskazuje 58% kobiet. Wśród innych motywów podejmowania pracy przez kobiety wymienić należy:

- praca zapewnia poczucie własnej wartości i szacunek innych – 35%,
- żeby mieć dodatkowe źródło dochodów – 31%,
- żeby robić coś ciekawego, wykorzystać swoje możliwości – 18%,
- żeby wyjść z domu, spotkać się z ludźmi – 11%. [Aktywność kobiet na rynku pracy. Warszawa 2006]

W 2012 roku 62%¹ kobiet w Polsce znajdowało się w wieku produkcyjnym (15 – 59 lat), a zatem potencjalnie mogących przejawiać aktywność zawodową (rysunek 2). W porównaniu z rokiem 1995 wskaźnik ten zwiększył się o blisko dwa procent. Zauważalne jest zjawisko silnego starzenia się społeczeństwa wyrażające się gwałtownym spadkiem liczby kobiet w wieku przedprodukcyjnym i wzrostem liczby kobiet w wieku poprodukcyjnym. W 2012 roku w porównaniu z rokiem 1995 liczba kobiet w wieku przedprodukcyjnym zmniejszyła się o 1,4 mln, z poziomu 4,24 mln do 2,82 mln. Liczba kobiet w wieku poprodukcyjnym w analizowanym okresie wzrosła z 3,67 mln do 4,76 mln (wzrost o ponad 1 mln osób).

Rysunek 2

Kobiety w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w Polsce w latach 1995 – 2012



Źródło: Bank Dany Lokalnych GUS.

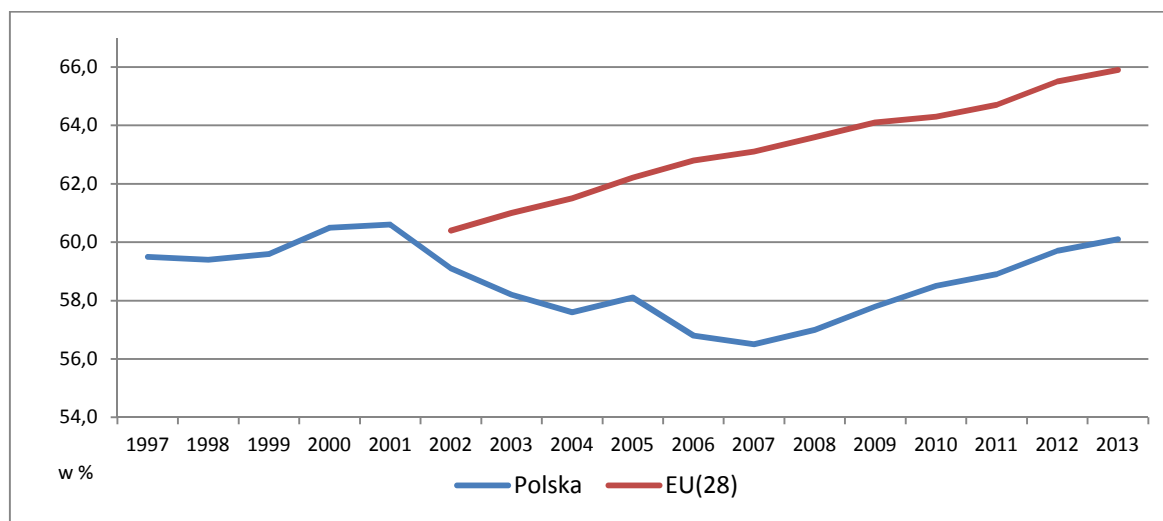
Współczynnik aktywności zawodowej definiowany jako udział liczby osób czynnych zawodowo określonej kategorii w ogólnej liczbie ludności w tej kategorii (dla informacji pochodzących ze spisów powszechnych) lub jako udział osób aktywnych zawodowo określonej kategorii, czyli pracujących i bezrobotnych, w ogólnej liczbie ludności tej kategorii (dla informacji pochodzących z badania aktywności ekonomicznej ludności) jest zróżnicowany w poszczególnych grupach wiekowych. Zmiany współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce w latach 1997- 2013 zawierały się w przedziale pomiędzy 56,5% a 60,1% (rysunek 3). W okresie od roku 2000 do 2007 obserwowano stały trend malejący współczynnika. Odwrócenie trendu nastąpiło od 2008 roku. Przyczyny zmian aktywności

¹ Współczynnik obciążenia demograficznego.

zawodowej kobiet należy upatrywać w sytuacji gospodarczej kraju. W okresie do roku 2007 dynamiczny rozwój gospodarczy Polski, znajdujący przełożenie na wzrost wynagrodzeń umożliwił kobietom zaprzestawanie aktywności zawodowej i utrzymywanie rodzin z pensji mężczyzny. Kryzys finansowy – gospodarczy 2008 roku wymusił na kobietach ponowną aktywizację zawodową.

Rysunek 3

Zmiany współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce w latach 1997 – 2013

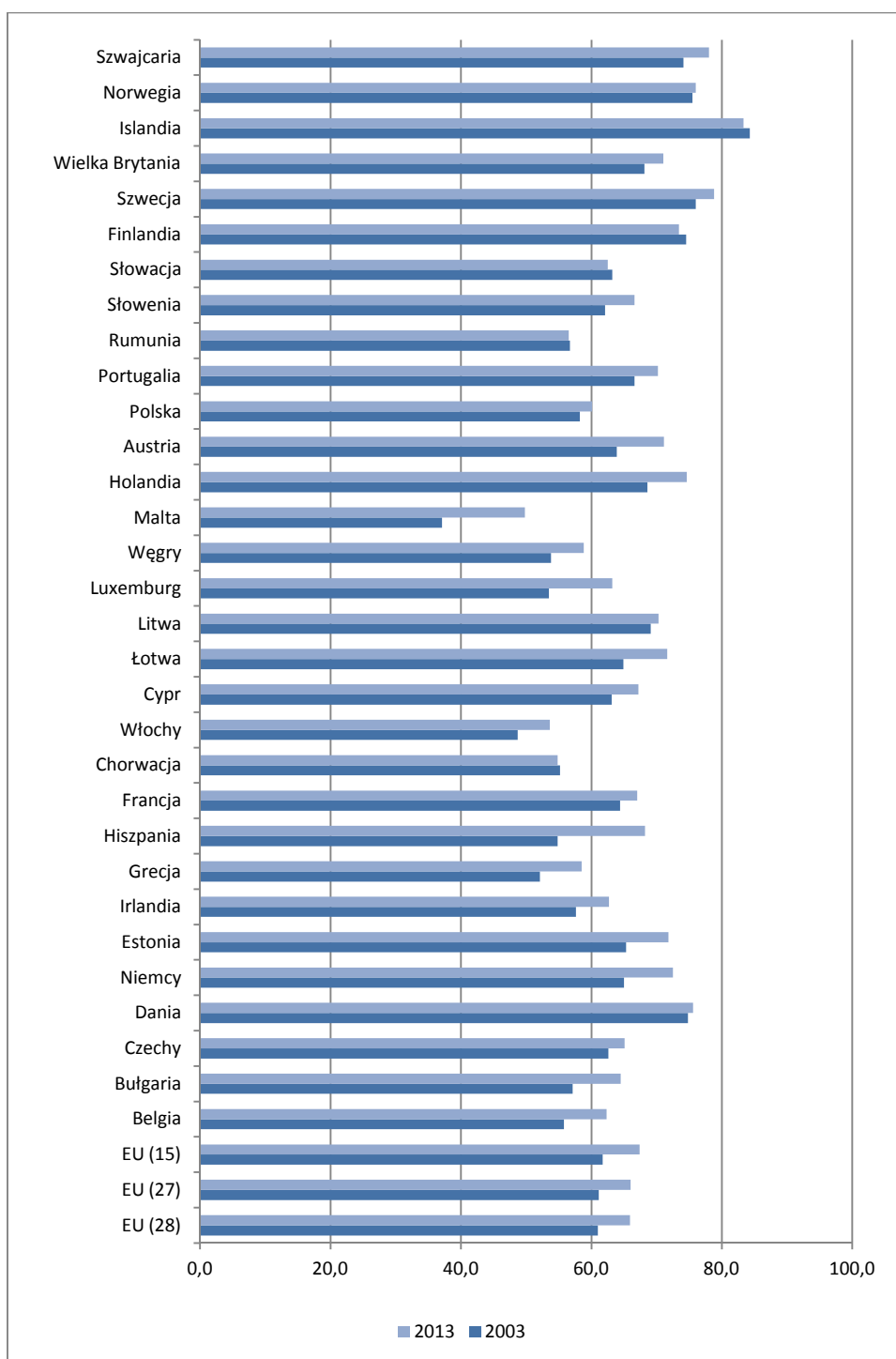


Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce trwale kształtuje się poniżej poziomu współczynnika w UE. W roku 2013 współczynnik w Polsce wyniósł 60,1% i był niższy od średniej unijnej o 5,8% (średnia UE(28) wyniosła 65,9%). Najwyższe wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet w UE odnotowywane są w Islandii (83,3%), Szwecji (78,8%) i Szwajcarii (78,0%). Krajami o najniższych wartościach współczynnika są Malta (49,8%), Włochy (53,6%) oraz Chorwacja (54,8%) (rysunek 4).

Rysunek 4

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w latach 2003 i 2013 w Europie



Źródło: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

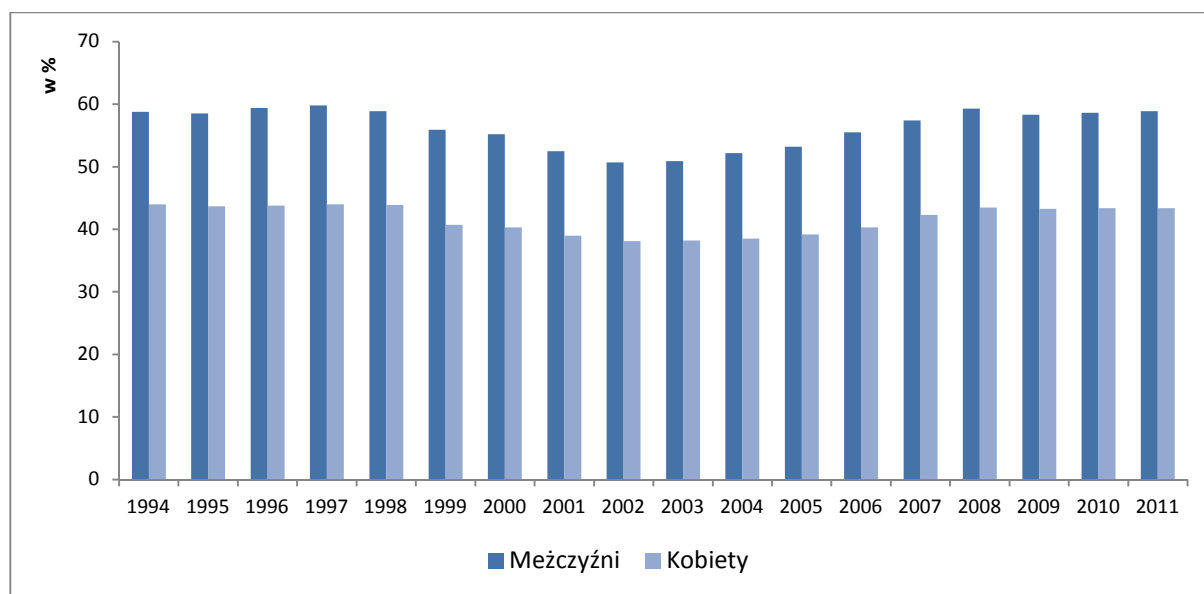
Stopień wykorzystania zasobów pracy wyraża wskaźnik zatrudnienia². W latach 1994 – 2013 wartości wskaźnika wykazywały nieznaczne wahania, oscylujące dla mężczyzn w

² Wskaźnik zatrudnienia - procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii, wyróżnionej ze względu na płeć i wiek.

przedziale 50% do 59% oraz dla kobiet od 38% do 44%. Najniższe wartości wskaźnika zatrudnienia zarówno kobiet jak i dla mężczyzn odnotowano w 2002 roku. Wyniosły one odpowiednio 38,1 % dla kobiet i 50,7 dla mężczyzn. Najwyższe wartości wskaźnik osiągnął dla kobiet w latach 1994 i 1997 – 44% oraz dla mężczyzn w roku 1997 – 59,8%. W 2011 roku wartości wskaźnika wyniosły 43,4% dla kobiet i 58,9% dla mężczyzn (rysunek 5).

Rysunek 5

Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 1994- 2011



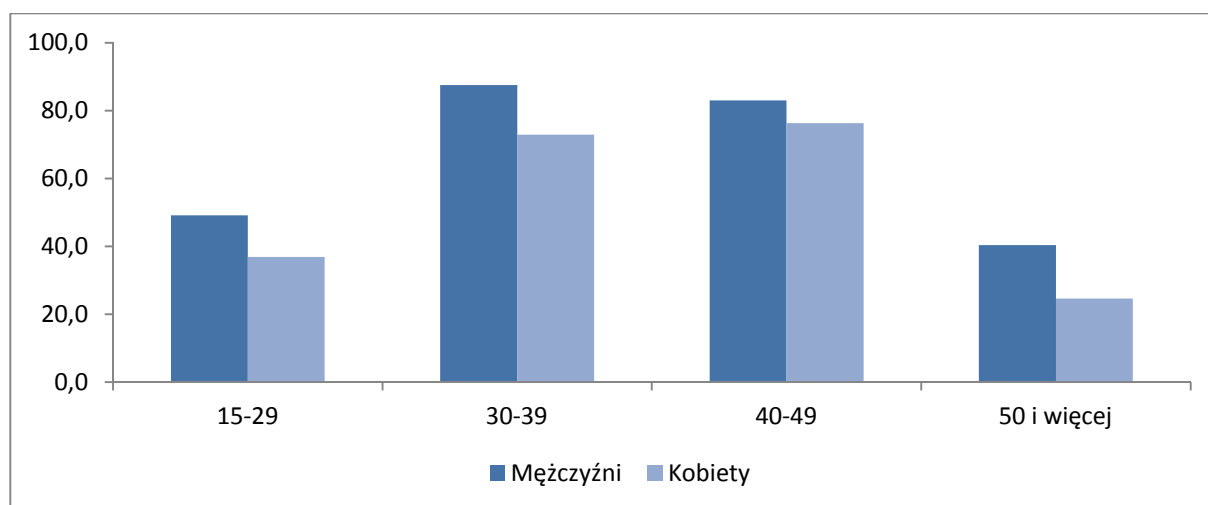
Źródło: Roczniki statystyczne GUS z lat 1994- 2007; *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.

W przekroju wiekowym w 2012 roku najniższą aktywność zawodową przejawiały kobiety najmłodsze, natomiast najwyższą kobiety znajdujące się w przedziale wiekowym 40 - 49 lat i wynosiła ona 76,3%. Niewiele niższy współczynnik aktywności zawodowej charakteryzuje grupy kobiet w wieku 30 - 39 lat. Współczynnik aktywności zawodowej w istotny sposób maleje wśród kobiet w wieku powyżej 50 lat i osiąga wartość 24,6%. Zjawisko to należy tłumaczyć powszechnością przechodzenia na wcześniejsze emerytury lub renty (rysunek 6).

Porównując poziom aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn najmniejsza różnica występuje w grupie wiekowej 40 – 49 lat (6,7%), największa w grupie powyżej 50 lat (15,8%). W grupach 15 – 29 lat i 30 – 39 lat analizowana różnica wynosi odpowiednio 12,2% i 14,6% i należy ją tłumaczyć rezygnacją kobiet z pracy w następstwie macierzyństwa i obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci.

Rysunek 6

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce według grup wiekowych w 2012 roku



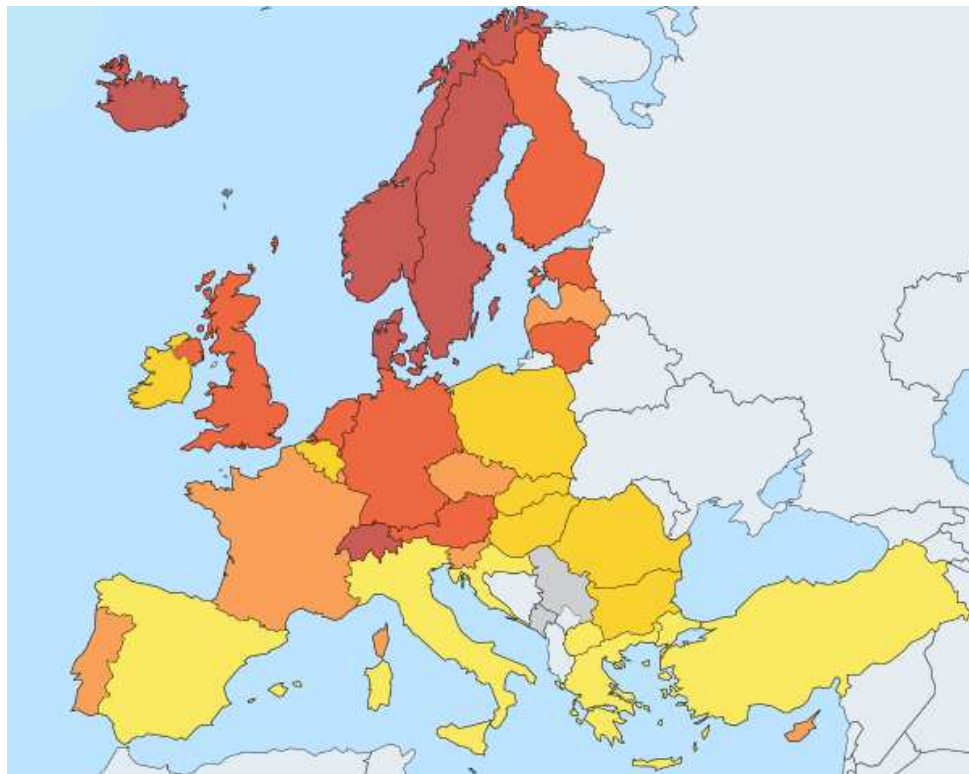
Źródło: Bank Dany Lokalnych GUS.

Posiadanie przez kobiety wyższego poziomu wykształcenia wiąże się z większą aktywnością zawodową. Najwyższy współczynnik aktywności zawodowej charakteryzuje kobiety posiadające wyższe wykształcenie, natomiast najniższym charakteryzuje się grupa kobiet z wykształceniem podstawowym. Aktywność zawodowa jest również zdeterminowana stanem cywilnym. Aktywność zawodowa rozwódek jest wyższa niż panien, mężatek oraz wdów. Wdowy jako osoby przeważnie starsze przejawiają najniższą aktywność zawodową. Największą aktywność zawodową odnotowuje się wśród kobiet zamieszkujących województwa: małopolskie, podlaskie, lubelskie oraz świętokrzyskie, a najniższą warmińsko-mazurskie, pomorskie oraz opolskie.

W wymiarze europejskim wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce kształtuje się poniżej poziomu średniego wskaźnika w UE. W roku 2013 wskaźnik w Polsce wyniósł 57,6% i był niższy od średniej unijnej o 4,9% (średnia UE(28) wyniosła 62,5%). Najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w UE odnotowywane są w Islandii (79,5%), Szwecji (77,2%) i Norwegii (77,1%). Krajami o najniższych wartościach wskaźnika są Turcja (31,8%), Macedonia (40,7%) oraz Chorwacja (49,7%) (rysunek 7).

Rysunek 7

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Europie w 2013 roku



31.8 to 53.8
53.8 to 62.1
62.1 to 67.7
67.7 to 72.3
72.3 to 79.5

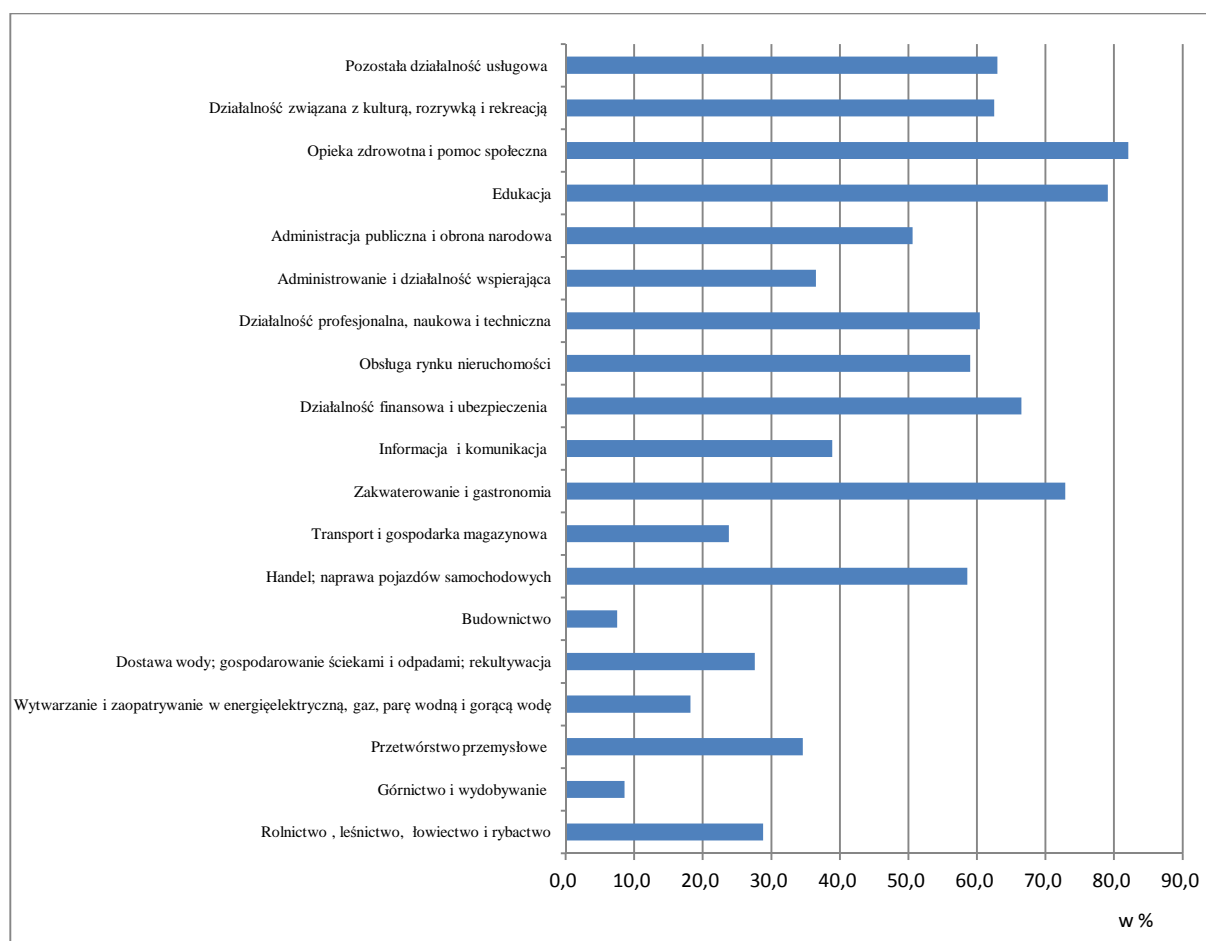
Źródło:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=types#>

Kobiety w przeważającej mierze zdobywają wykształcenie w zawodach typowo „kobiecych”, co determinuje rodzaj podejmowanej przez nie pracy (rysunek 8). Wykształcenie kobiet wiąże się z kształceniem nauczycieli, pedagogiką, naukami humanistycznymi, nauką o języku. Sekcje gospodarki, w których występuje najwyższy stopień feminizacji to: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (82,1%), edukacja (79,1%) oraz zakwaterowanie i gastronomia (72,9%).

Rysunek 8

Feminizacja sektorów gospodarki według sekcji PKD 2007 w 2010 roku



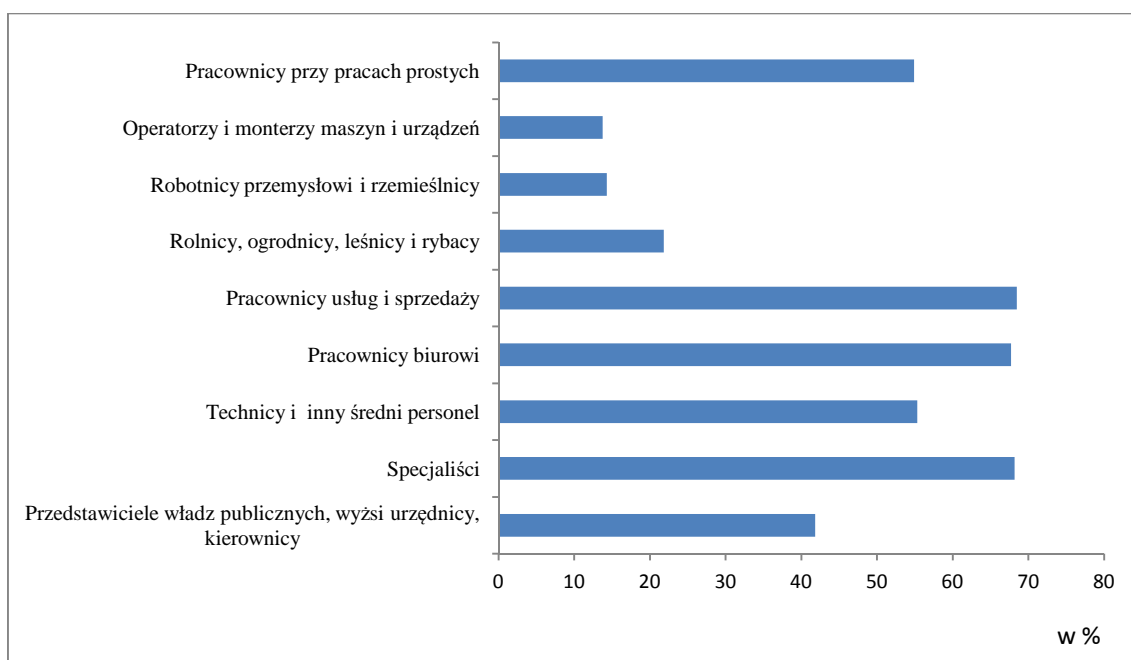
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 roku*, GUS, Warszawa 2012.

Grupami zawodowymi o najwyższych wskaźnikach feminizacji są grupy: specjalistów, pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedaży. We wszystkich wskazanych grupach udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników w 2010 roku wynosił po 68%. Grupami zawodowymi o najmniejszym współczynniku feminizacji są grupa operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz grupa robotników przemysłowych i rzemieślników (rysunek 9).

Kobiety w przeważającej większości są pracownikami najemnymi. Jedynie kilkanaście procent kobiet pracuje na własny rachunek lub jest pracodawcami.

Rysunek 9

Feminizacja wybranych grup zawodowych w 2010 roku



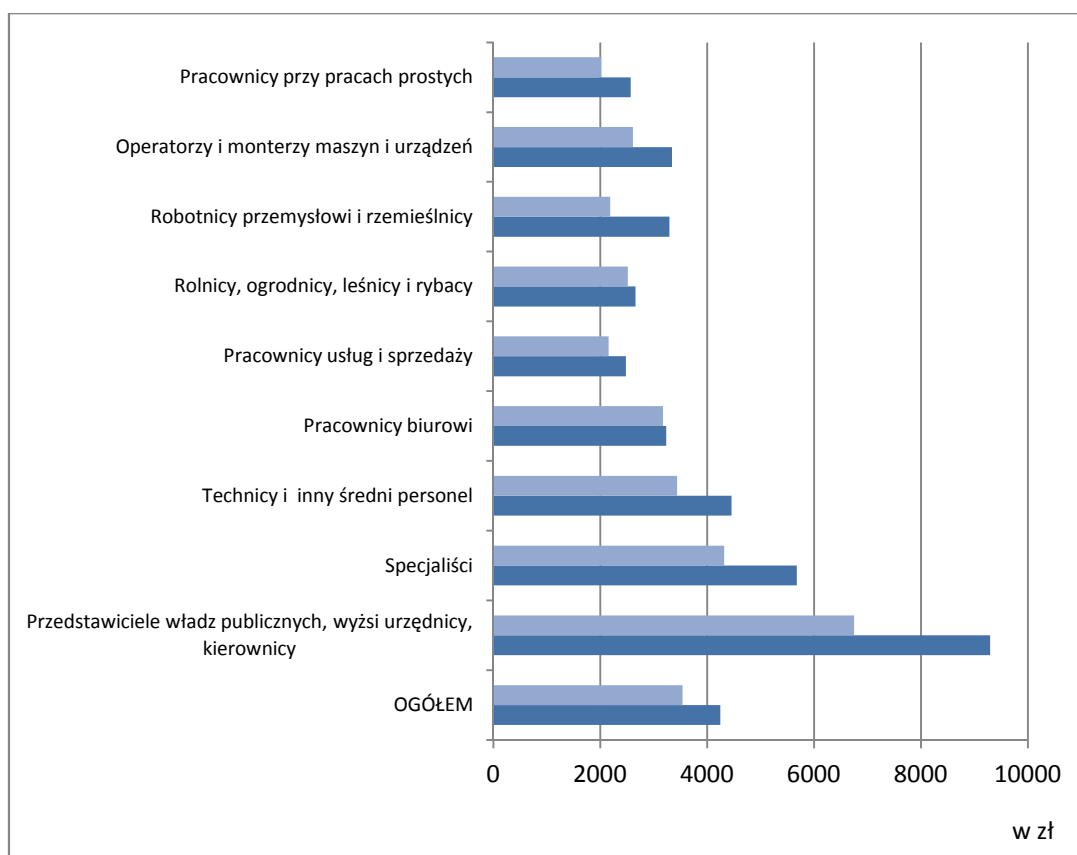
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 roku*, GUS, Warszawa 2012.

Zarobki zarówno kobiet jak i mężczyzn są zdeterminowane wiekiem, poziomem wykształcenia, stażem pracy, sektorem zatrudnienia oraz miejscem pracy zlokalizowanym na terenie danego województwa. Wzrost wykształcenia koreluje dodatnio z wysokością zarobków. Posiadanie wyższego wykształcenia wiąże się z otrzymywaniem zarobków wyższych w stosunku do posiadania wykształcenia zawodowego, czy podstawowego. Zaobserwować można korelację pomiędzy wzrostem zarobków i wiekiem pracownika.

Średnie wynagrodzenie brutto kobiet w Polsce w 2012 roku wynosiło 3539,91 zł i było niższe od wynagrodzenia średniego (3895,72 zł), jak i wynagrodzenia mężczyzn (4248,94 zł). Stanowiło jedynie 91% średniej krajowej i 83,3% średniego wynagrodzenia mężczyzn. Najwyższą różnicę pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn stwierdzono w przypadku grupy zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (33,7%), najmniejszą w przypadku grupy zawodowej pracownicy biurowi (1,9%) (rysunek 10). Należy zwrócić uwagę, iż nawet w przypadku zawodów, czy sektorów wysoko sfeminizowanych wynagrodzenia mężczyzn są wyższe od wynagrodzeń kobiet. Zjawisko to należy tłumaczyć faktem zajmowania przez mężczyzn stanowisk kierowniczych.

Rysunek 10

Przeciętne wynagrodzenie brutto według grup zawodów w 2012 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2013*, GUS, Warszawa 2013.

Wśród przyczyn nierówności płacowych kobiet i mężczyzn wynikających z płci na uwagę zasługują [Borkowska S., 1997, s.120-122]:

- patriarchalny system organizacji pracy, wiążący się ze zorientowaniem systemu wynagrodzeń na płacę rodzinną, którą powinien otrzymywać mężczyzna jako żywiciel rodziny. Skutkuje on mniejszym dostępem kobiet do pracy i ich większym udziałem w populacji osób bezrobotnych,
- dostosowanie organizacji czasu pracy do mężczyzn, dla których przewidziane są godziny nadliczbowe natomiast dla kobiet pracę w częściowym wymiarze czasu pracy,
- struktura społeczna oraz model funkcjonowania rodziny, nie opłacana praca kobiet. Znaczna powszechność pracy kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy wynika z konieczności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. W wyniku tradycyjnego modelu rodziny obowiązki domowe spoczywają w przeważającej mierze na kobietach, które wykonują wiele nie opłacanej pracy,

- segregacja zatrudnienia według płci, nie zawsze wynikającą z biologicznych różnic. Kobiety są zatrudnione w sekcjach i działach nisko płatnych (edukacji, ochronie zdrowia), jednocześnie ich dostęp do dobrze opłacanych miejsc pracy jest utrudniony,
- stan sfery budżetowej, sposób jej funkcjonowania oraz niepoprawny mechanizm kształtowania płac,
- mniejsza geograficzna mobilność i dyspozycyjność kobiet w okresie opieki nad dziećmi. Pomocny w tym wypadku byłby rozwój usług wspomagających wykonywanie różnych obowiązków domowych oraz ich partnerski podział pomiędzy członków rodziny.

Wskazane jest, aby podział dóbr cywilizacyjnych przebiegał bardziej sprawiedliwie, niż obecnie. Słowo „sprawiedliwiej” oznacza sytuację, w której człowiek jest wynagradzany stosownie do włożonego przez siebie nakładu pracy, zachowując przy tym jego pełną godność (zasada Bismarcka). [Czerny J., 2013, s.58] Mniejsze nierówności dochodowe przyczyniają się bowiem do lepszego życia wszystkich grup społecznych.

Część kobiet realizuje swoją aktywność zawodową nie jako pracownicy najemni, lecz decyduje się na samozatrudnienie, dając wyraz swojej przedsiębiorczości. Zakładanie przez kobiety firm jest wynikiem ich autonomicznych decyzji dotyczących rezygnacji z dotychczas zajmowanych miejsc pracy lub spowodowane jest bezrobociem. Liczne trudności z jakimi borykają się kobiety na rynku pracy stanowią często motywację do samozatrudnienia i to właśnie ten motyw, a nie pragnienie odniesienia znaczących korzyści materialnych, ani nie posiadane predyspozycje są najczęściej przyczyną powstawania wielu małych firm. Kobiety podejmując pracę na własny rachunek starają się w ten sposób poprawić sytuację materialną rodziny oraz dać wyraz swojej przedsiębiorczości, samodzielności i niezależności.

Samozatrudnienie daje kobietom możliwość wyjścia z gorszego położenia na rynku pracy, braku szans na zatrudnienie, czy też awans. Dzięki pracy na własny rachunek mogą one zajmować kierownicze stanowiska i uzyskiwać znacznie wyższe zarobki. Jest to także szansa na uniknięcie bezrobocia, możliwość dla już bezrobotnych na wydzwignięcie się z tej sytuacji i zrealizowanie swoich pasji. Kobiety, które wcześniej były bezrobotne są zadowolone z tego, iż odmieniła się ich zła sytuacja, uzyskały niezależność materialną, a jednocześnie również dla społeczeństwa płyną korzyści z ich działalności.

Przedsiębiorcami są w Polsce głównie mężczyźni, jednakże od 1990 roku znacznie wzrastało zainteresowanie kobiet działalnością gospodarczą na własny rachunek, samozatrudnieniem i przyjmowaniem do pracy innych pracowników. Przyczyn tej sytuacji należy upatrywać w transformacji oraz w potrzebach samorealizacji kobiet. Właścicielkami

firm są zarówno kobiety mieszkające w miastach jak i na wsiach. Ich aktywność zaznacza się we wszystkich sferach działalności gospodarczej.

Pomiędzy kobietami a mężczyznami brak jest różnic w zakresie umiejętności oraz doświadczenia związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Osiągnięcia gwarantują im takie cechy jak: pracowitość, upór w działaniu, wytrwałość, sumienność, odpowiedzialność oraz „otwartość na ludzi”. Kobiety w znacznej liczbie zainteresowane są programami szkoleniowymi przygotowującymi do prowadzenia własnej firmy.

Na drodze rozwoju przedsiębiorczości kobiet pojawiają się następujące rodzaje barier [Lisowska E., 2002, s.2-3] :

- bariery społeczne,
- bariery edukacyjne,
- bariery ekonomiczne.

Bariery społeczne wiążą się ze stereotypami wywodzącymi się z kultury. Od dzieciństwa w życiu kobiety wszechobecny jest wzorzec uległej kobiety spełniającej się w małżeństwie i macierzyństwie- jest on zaprzeczeniem przedsiębiorczości. Jest to jednakże tylko stereotyp, ponieważ w rzeczywistości kobiety w większości pracują i to nie tylko w tradycyjnie im przypisywanych zawodach, kształcą się, biorą aktywny udział w życiu publicznym i zakładają własne przedsiębiorstwa. Aczkolwiek przełamanie tego stereotypu stanowi dla kobiet jedną z wielu barier koniecznych do pokonania na drodze do założenia własnej firmy. Stąd wynika waga przełamywania stereotypów dotyczących ról obu płci, utrwalania równości oraz promowania przedsiębiorczości kobiet.

Bariery edukacyjne wynikają z braku informacji niezbędnych do założenia, prowadzenia i rozwijania własnej działalności gospodarczej. Bariera ta występuje zwłaszcza w mniejszych miastach oraz na wsiach i dotyczy głównie kobiet mniej wykształconych. Istnieje zatem potrzeba stworzenia kompatybilnej z zapotrzebowaniem oferty szkoleniowej niwelującej braki w wiedzy kobiet z zakresu na przykład: zarządzania, księgowości, pozyskiwania środków finansowych na działalność, informatyki, czy też psychologii oraz wielu innych dziedzin.

Bariery ekonomiczne są uwarunkowane trudnościami w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych na prowadzenie własnej firmy i w równym stopniu dotyczą obu płci. Przedsiębiorczość, samozatrudnienie mogą być jednym z wielu rozwiązań sytuacji kobiet na rynku pracy. Po odpowiednim przygotowaniu w postaci szkoleń oraz dzięki pomocy finansowej i wsparciu doradczym kobiety mają szansę poprowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej

1.2.2 Kobiety bezrobotne i bierne zawodowo

Sytuacja bezrobotnych kobiet na rynku pracy pozostaje istotnie trudniejszą w stosunku do sytuacji bezrobotnych mężczyzn. Bezrobotne kobiety rzadziej znajdują pracę i dłużej pozostają bez zatrudnienia, stanowią zatem grupę ryzyka. Szanse kobiet poszukujących zatrudnienia różnicują cechy demograficzne i społeczno - ekonomiczne. Wśród cech demograficznych wymienić można: wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania oraz stan cywilny. Cechami społeczno – ekonomicznymi są staż pracy, przyczyny utraty pracy, czas jej poszukiwania oraz aktywność w poszukiwaniu i potencjalna mobilność, cechy indywidualne i psychologiczne.

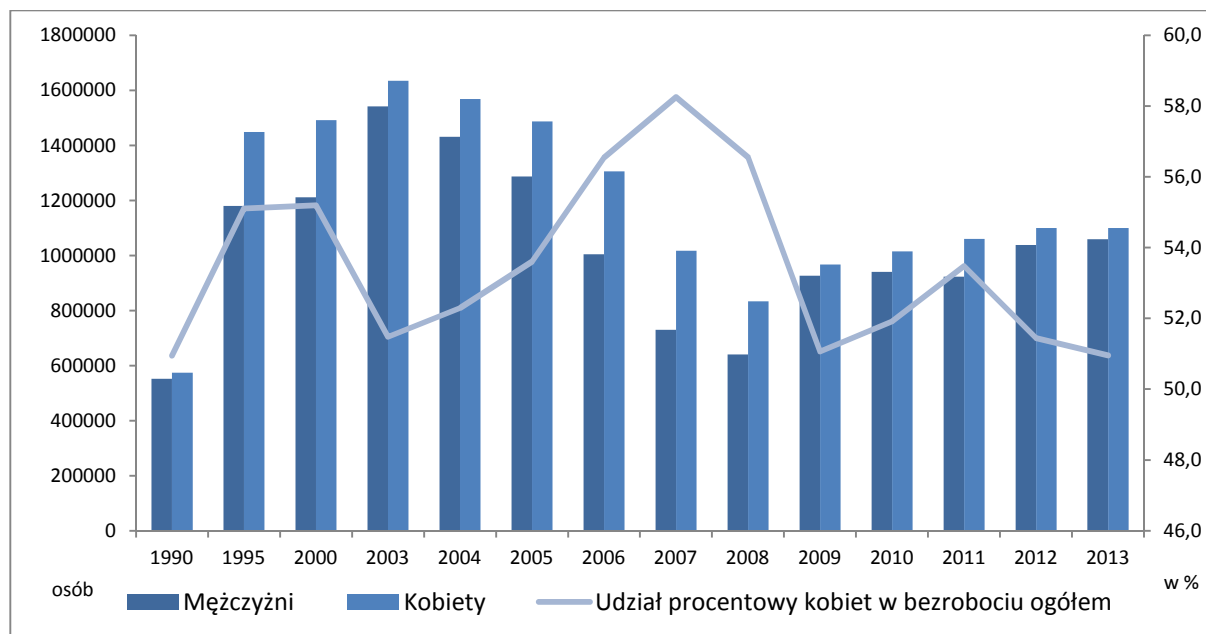
Zjawisko bezrobocia kobiet jest analizowane i rozpatrywane w wymiarach:

- a) ekonomicznym - oznacza to niewykorzystanie siły roboczej, w znacznej mierze wysoko wykwalifikowanej,
- b) społecznym - z uwzględnieniem znaczenia i skutków bezrobocia kobiet, które często zniechęcone bezowocnym poszukiwaniem pracy, przechodzą do grupy ludności trwale biernej zawodowo.

W Polsce okres po 1990 roku charakteryzował się istotnymi wahaniami liczby osób pozostających bez pracy. Najwyższą liczbę bezrobotnych 3,17 mln odnotowano w 2003 roku, w tym bezrobotne kobiety stanowiły 1,63 mln osób. W okresie od 2003 roku do 2008 roku następował dynamiczny spadek liczby bezrobotnych zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Do 2008 roku łączna liczba zarejestrowanych bezrobotnych uległa zmniejszeniu o 54% i wyniosła 1,47 mln osób, w tym bezrobotne kobiety stanowiły 833 tys. osób. Globalny kryzys gospodarczo-finansowy 2008 roku przyczynił się do ponownego wzrostu liczby bezrobotnych. Do 2013 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wzrosła do 2,15 mln osób, w tym liczba bezrobotnych kobiet do 1,1 mln osób (rysunek 11).

Rysunek 11

Bezrobocie rejestrowane według płci w latach 1990 – 2013



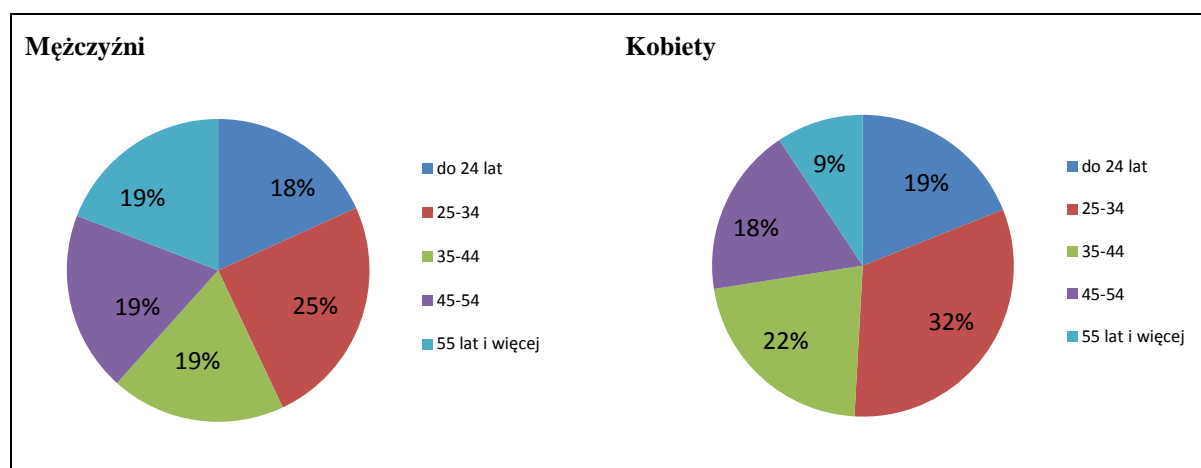
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Cechą charakteryzującą zjawisko bezrobocia kobiet w Polsce jest odwrotnie proporcjonalna zależność pomiędzy zmianami liczby bezrobotnych, a zmianami udziału kobiet w bezrobociu ogółem. W analizowanym okresie czasu zmniejszaniu się liczby bezrobotnych towarzyszył wzrost udziału kobiet w bezrobociu ogółem i wzrostowi liczby bezrobotnych, spadek udziału kobiet w bezrobociu ogółem. W roku o najwyższym bezrobociu (2003) udział kobiet w bezrobociu ogółem wynosił 51,5%, do 2008 roku - wraz ze spadkiem bezrobocia - wskaźnik wzrósł do poziomu 56,6%. W 2013 roku procentowy udział kobiet w bezrobociu ogółem wyniósł 51% i był poza 1990 rokiem najniższym w analizowanym okresie czasu.

W przekroju wiekowym najwyższa stopa bezrobocia występuje w grupie osób młodych, a najniższa wśród osób z najstarszej grupy wiekowej. Wśród bezrobotnych kobiet dominującą grupę stanowią kobiety w przedziale wiekowym 25 – 34 lata (32%), najmniejszą kobiety w przedziale wiekowym powyżej 55 lat (9%). Wśród mężczyzn rozkład bezrobocia ze względu na wiek jest mniej zróżnicowany i mieści się w przedziale 18% do 25%. Największą grupę bezrobotnych stanowią - podobnie jak w przypadku kobiet - osoby młode w przedziale wiekowym 25 – 34 lata. Udział pozostałych grup wiekowych w bezrobociu mężczyzn ogółem kształtuje się na poziomie 19%, a w przypadku grupy wiekowej do 24 lat na poziomie 18% (rysunek 12).

Rysunek 12

Bezrobotni według wieku i płci w Polsce w 2013 roku

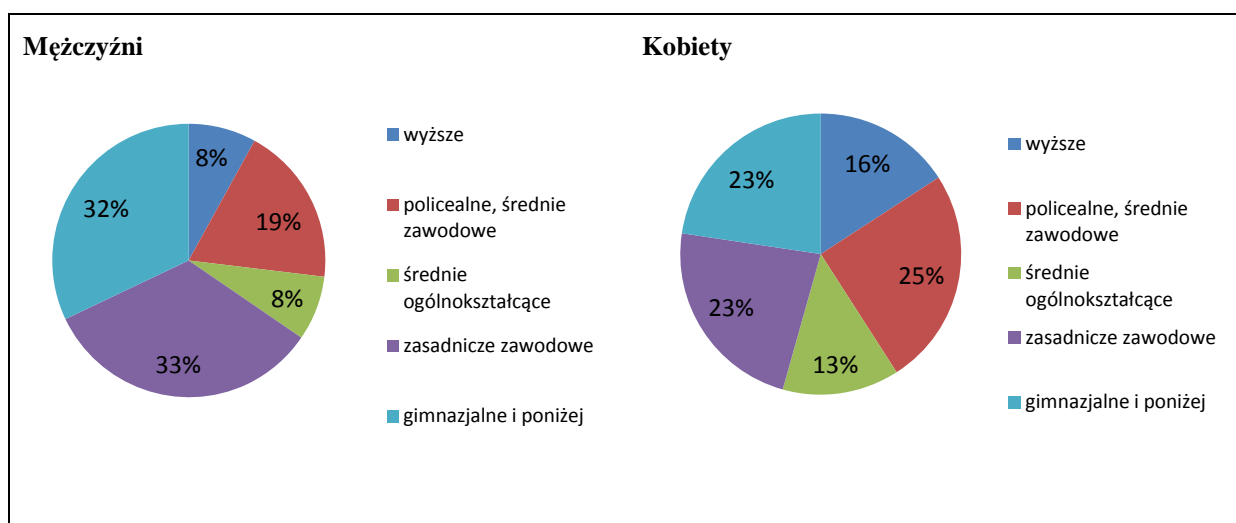


Źródło: opracowanie własne na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS.

W odróżnieniu do mężczyzn w przypadku grupy zawodowej jaką stanowią kobiety wzrost poziomu wykształcenia w ograniczonym zakresie znajduje przełożenie na spadek zagrożenia bezrobociem. Zjawisko to wyraża się niewielkimi różnicami pomiędzy wielkością grup bezrobotnych identyfikowanych ze względu na kryterium wykształcenia. Z punktu widzenia zagrożenia bezrobociem zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet zauważalny jest brak różnicy pomiędzy wykształceniem średnim i wykształceniem wyższym, co jak można wnioskować wynika z kryzysu szkolnictwa wyższego w Polsce i obniżania się poziomu wiedzy i kompetencji posiadanych przez osoby z tytułami inżyniera, licencjata, czy magistra. W 2013 roku w grupie bezrobotnych kobiet, najmniej liczną grupę stanowiły kobiety ze średnim wykształceniem (13%). Udział kobiet z wyższym wykształceniem wynosił 16%. W grupie bezrobotnych mężczyzn ogółem udział osób z wykształceniem wyższym i średnim był istotnie niższy i w obu podgrupach wynosił po 8%. Wśród kobiet najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25%), wśród mężczyzn osoby z wykształceniem zawodowym (33%).

Rysunek 13

Bezrobotni według poziomu wykształcenia i płci w Polsce w 2013 roku

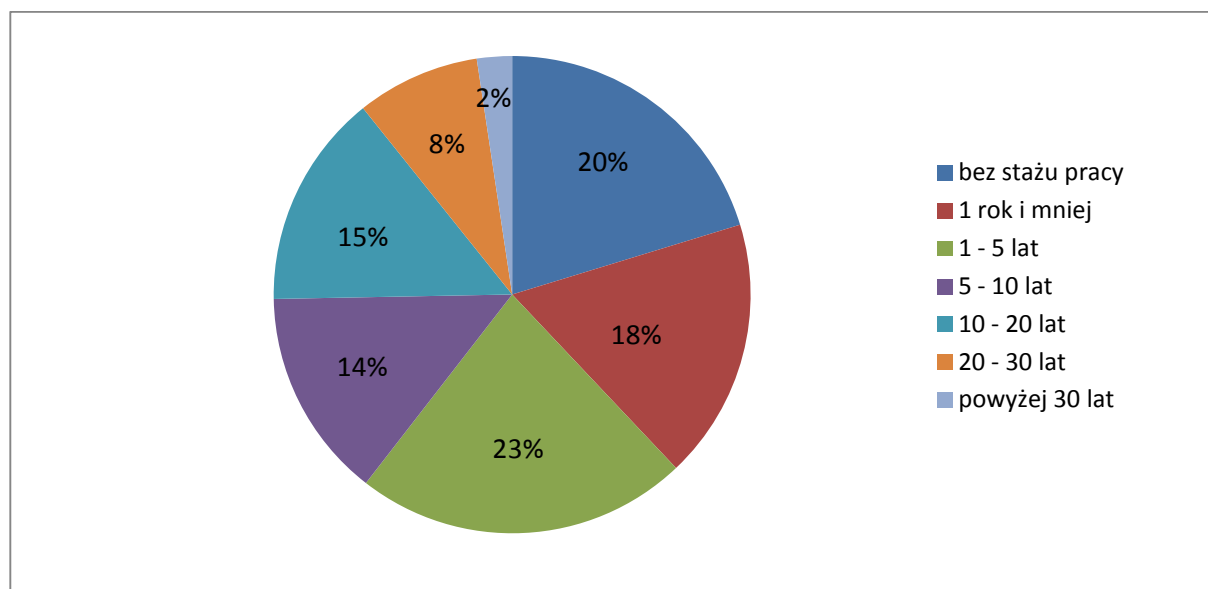


Źródło: opracowanie własne na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS

W 2013 roku wśród bezrobotnych kobiet największy udział stanowiły osoby ze stażem pracy 1 – 5 lat (23%), na drugim miejscu znajdowały się osoby bez doświadczenia zawodowego (20%). Najmniej liczne grupy stanowiły kobiety ze stażem pracy od 20 – 30 lat (8%) i powyżej 30 lat (2%) (rysunek 14).

Rysunek 14

Bezrobotne kobiety zarejestrowane, według stażu pracy w 2013 roku



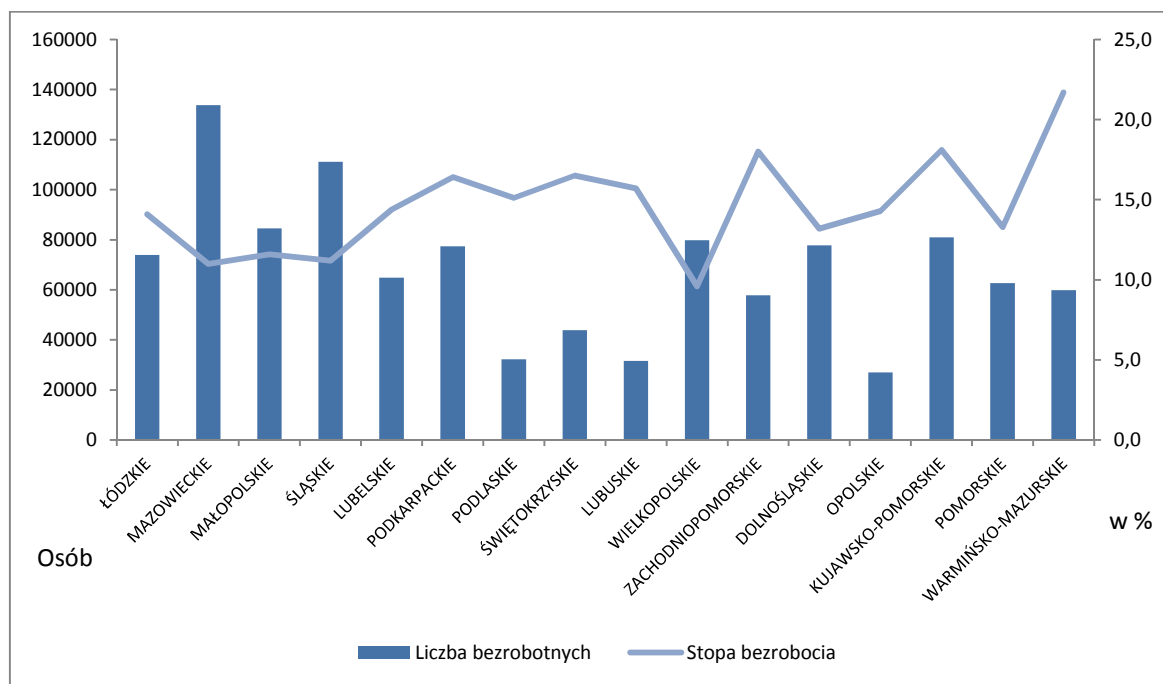
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS.

Zjawisko bezrobocia kobiet w Polsce charakteryzuje się także silnym zróżnicowaniem przestrzennym. W ujęciu ilościowym województwami o najwyższej liczbie bezrobotnych

kobiet są województwa mazowieckie, śląskie oraz małopolskie. Najniższa liczba bezrobotnych odnotowana została w województwach podlaskim lubelskim oraz opolskim. Najwyższą stopą bezrobocia kobiet charakteryzują się województwa warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie i zachodniopomorskie. Najniższa stopa bezrobocia kobiet występuje w województwach wielkopolskim, śląskim i mazowieckim (rysunek 15).

Rysunek 15

Struktura bezrobocia i stopa bezrobocia kobiet w Polsce w 2013 roku według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS.

Wśród przyczyn bierności zawodowej kobiet na pierwszym miejscu znajduje się przejście na emeryturę (48%). Kolejnymi przyczynami bierności zawodowej są: nauka i uzupełnianie kwalifikacji (22%), choroba i niepełnosprawność (15%), obowiązki rodzinne i domowe (11%), wyczerpanie znanych możliwości poszukiwania pracy i przekonanie o niemożności znalezienia pracy (2%). [dane dla 2013 roku, Bank Danych Lokalnych GUS]

Reasumując przeprowadzone rozważania jako podstawowe problemy kobiet funkcjonujących na rynku pracy wskazać należy:

- wysoką stopę bezrobocia wśród młodych kobiet, a także niski współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet w wieku przedemerytalnym, które tracąc pracę na zawsze wycofują się z rynku pracy,

- gorszą pomimo wyższego poziomu wykształcenia sytuację kobiet niż mężczyzn na rynku pracy, która wynika z płacowego uprzywilejowania mężczyzn, ich niższej stopy bezrobocia oraz częstszego sprawowania kierowniczych funkcji,
- utrzymujący się wyraźny podział na zawody typowo męskie oraz kobiece, utrudniający kobietom uzyskanie zatrudnienia w zawodach uznawanych za typowo męskie,
- konieczność wycofania się z rynku pracy spowodowane opieką nad dziećmi lub osobami starszymi,
- częste wymuszone zatrudnienie w niepełnym wymiarze spowodowane również obowiązkami rodzinnymi, lecz w większości niemożnością znalezienia pracy na pełnym etacie,
- utrudniony dostęp do rynku pracy młodych kobiet z powodu obaw pracodawców dotyczących godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- traktowanie kobiet w wieku przedemerytalnym jako niezdolnych do wydajnej pracy,
- przechodzenie kobiet na renty oraz wcześniejsze emerytury, wymuszone w wielu przypadkach obawą przed utratą pracy,
- większe przyzwolenie na bezrobocie kobiet niż mężczyzn spowodowane funkcjonującymi stereotypami.

Przeprowadzona analiza sukcesu zawodowego kobiet i typów kariery, miejsca i roli kobiet na rynku pracy stanowią podstawę dla dalszych rozważań poświęconych funkcjonowaniu osobowości w kontekście zawodowym.

2. Osobowość a kontekst zawodowy

Celem rozdziału drugiego pracy jest analiza zagadnień związanych z funkcjonowaniem osobowości w kontekście zawodowym. Przedstawiono w związku z tym znaczenie osobowości w konstruowaniu tożsamości zawodowej. Opisane zostało funkcjonowanie zawodowe jednostki, będące realizacją jej osobowości oraz podkreślona została waga aktywności jednostki w sferze jej rozwoju zawodowego. Rozdział ten prezentuje również drugi aspekt funkcjonowania jednostki w obszarze zawodowym, który stanowią warunki pracy i zatrudnienia. Przedstawiono ich ewolucję na przestrzeni od wczesnych Hominidae po czasy współczesne.

2.1 Znaczenie osobowości w konstruowaniu tożsamości zawodowej

2.1.1 Funkcjonowanie zawodowe jako realizacja osobowości

Jednym z fundamentalnych celów jaki stoi przed człowiekiem jest odnalezienie i konstruowanie swojej drogi zawodowej wpisanej w drogę życiową. Jednostka w wyniku procesu rozwoju zawodowego oraz własnej aktywności odnajduje właściwy kierunek w tym zakresie. Koncepcje dotyczące rozwoju zawodowego zmieniały się na przestrzeni czasu. Dawne koncepcje ujmowały osobę ludzką w sposób statyczny, następnie akcentowały trwanie rozwoju zawodowego człowieka przez całe życie, tworząc linearne modele rozwoju zawodowego realizowane poprzez stworzenie przez jednostkę projektu kariery, natomiast najnowsze, biorąc pod uwagę zmienność współczesnych czasów oraz chaos zawodowy, uznają osobę za podmiot procesu konstruowania tożsamości osobowej i zawodowej. Przed jednostką nieustannie stają wyzwania zmian, w wyniku których ciągłość ich biografii zostaje zniszczona. Są to tak zwane tranzycje. Tranzycja *to każde zdarzenie (lub brak przewidzianego zdarzenia) mające na celu przekształcenie relacji, rutynowego postępowania, przekonań i ról jednostki* [por. Schlossberg N. K., 1995]. Obecnie wybór zawodu dokonuje się jako proces, a nie jednorazowe działanie. Pojęcie wyboru zawodu jest jednakże systematycznie zastępowane pojęciem kariery.

Rozwój kariery w obszarze całego życia jest związany z problemem dynamicznego odgrywania różnych ról społecznych. Dynamika osoby zostaje skonfrontowana z dynamiką świata społecznego, który ją otacza. Świat społeczny posiada swoje reprezentacje w umyśle jednostki i to właśnie te wyobrażenia są podstawą podejmowanych decyzji. Reprezentacje

owe tworzą system ram poznawczych oraz tożsamości wymiennych. Często jednak wyobrażenia dotyczące samego siebie oraz świata społecznego nie są adekwatne w stosunku do rzeczywistego obrazu. Osoby posiadają swoje marzenia i aspiracje dotyczące sfery zawodowej, a z drugiej strony występują określone wymagania zewnętrzne i pomiędzy tymi stronami należy odnaleźć rozwiązanie kompromisowe. Podjęcie wyboru dalszej drogi jest związane z koniecznością określenia priorytetów odnoszących się do rozwoju osobistego, zawodowego. Rozwój jednostki jest możliwy w ciągu trwania całego jej życia. Kolejno zdobywane doświadczenia życiowe pozwalają na nabywanie nowych umiejętności. Osoby nie zawsze jednak są świadome nabytych w czasie trwania życia zawodowego, czy też osobistego umiejętności oraz nie potrafią określić obszarów, w których mogłoby nastąpić doskonalenie.

Pomimo, iż przyszłość określana jest powszechnie jako wysoce niepewna, to uważa się, iż na jednostce spoczywa odpowiedzialność za tworzenie siebie samej. Aktywność zawodowa posiada podstawowe znaczenie w procesie budowania tożsamości oraz procesie integracji ze społeczeństwem. Samorealizacja związana z realizacją swoich predyspozycji zawodowych jest możliwa dzięki możliwości zachowania niezależności od otoczenia. Jest to jedno z możliwych spojrzeń na uwarunkowania funkcjonowania jednostki.

Nie dla każdej jednostki podstawą określenia tożsamości jest aktywność zawodowa. Część osób zajęcia oraz stosunki z innymi osobami wiążące się z określeniem ich własnego „ja” umiejscawiają poza miejscem pracy. Praca nie jest bowiem jedynym sposobem samorealizacji i nie stanowi głównego sposobu w taki tworzy się więzi społeczne, jednakże praca jest jedną z podstawowych form życia społecznego, nieodłącznie wpisanej w jego trwanie i dzięki której jednostka buduje swoje poczucie użyteczności społecznej. Praca nie wynika bezpośrednio z potrzeb człowieka, lecz jest bardzo ważna, zapewnia pewne przywileje oraz co współcześnie jest silnie akcentowane- daje możliwość spełnienia własnego „ja”.

Obecnie kariera zawodowa nie jest już wynikiem rozwoju drogi zawodowej, lecz w dobie permanentnej niepewności przyszłości jest zdeterminowana istniejącym chaosem. Osoby coraz częściej muszą sprostać wyzwaniom sytuacji, w których załamaniu ulega ciągłość ich zawodowego życia. Sytuacje takie mogą również odnosić się do życia osobistego. Zmienność warunków zewnętrznych implikuje konieczność nieustannego dostosowywania się, elastyczności. Wobec ciągle pojawiających się w życiu zawodowym i osobistym tranzyj (stanów przejściowych) niezwykle ważnym zasobem stają się umiejętności analizy słabych i mocnych stron zarówno samej jednostki jak i jej otoczenia zewnętrznego. Według E. Loarer i M. Huteau (1997) oraz P. Zarifian (1988) w ramach

aktywności w miejscu pracy istotnymi stają się takie umiejętności jak: *umiejętność współzycia z innymi ludźmi oraz komunikatywność, zdolność elastycznego dostosowywania się, stawianie czoła niespodziewanym sytuacjom podczas zdobywania nowych umiejętności praktycznych, ponoszenie odpowiedzialności za wyniki itd.* [Guichard J., Huteau M., 2005, s.13] Należy zauważyć, iż pracownik posiada umiejętności, ale jednocześnie jest zdolny je rozszerzać przez całe życie. Pracownik wpływa na kontekst zawodowy, a kontekst zawodowy oddziałuje na pracownika.

Zaostrzająca się w wyniku globalizacji oraz postępu technicznego segmentacja sprawia, iż pogarsza się położenie na rynku pracy coraz większej części populacji. Obserwuje się ciągły wzrost liczby osób, przeżywających w swoim życiu zawodowym tranzycje nie wiążące się z wcześniejszym przebiegiem kariery lub nawet stanowiące jej zaprzeczenie. Współczesność charakteryzuje szybko zmieniający się charakter pracy oraz zatrudnienia. Sprostanie temu wyzwaniu wymaga ustawicznego kształcenia się przez jednostkę, rozwijania wiedzy oraz umiejętności praktycznych. Obecnie nie ma już możliwości dociekania powiązań pomiędzy wykształceniem a zawodem. Aktywne życie zawodowe składa się ze stanów przejściowych odzwierciedlających różnorodne formy podejmowania pracy. Determinowane jest wykształceniem, pracą, bezrobociem oraz mobilnością. W wielu przypadkach jest ono także określane poprzez sieć nieformalnych powiązań jednostki z otoczeniem.

Według F. Parsonsa efektywność poradnictwa zawodowego zależy od właściwego połączenia cech danej jednostki z cechami danego zawodu. Zakłada się, iż z jednej strony istnieją zawody, których wymagania można dokładnie sprecyzować, a z drugiej strony istnieją jednostki posiadające trwałe cechy, które je charakteryzują. Jednostki posiadają stabilną osobowość dającą się opisać, odnosząc się do głównych obszarów aktywności intelektualnej oraz podstawowych cech osobowości. W odniesieniu do cech osobowości dominującym jest model big five. Należy nadmienić, iż w stosunku do założenia dotyczącego stabilności osobowości obecnie uwzględnia się możliwość podatności na modyfikacje wynikające głównie z oddziaływania środowiska społecznego, w którym jednostka się znajduje oraz interakcji, których jest uczestnikiem.

Badania wskazują, że konteksty i sytuacje, zdarzenia posiadają determinujący charakter w stosunku zarówno do tworzenia planów na przyszłość, preferencji zawodowych, jak również kierunków rozwoju życia dorosłych osób realizujących się poprzez budowanie osobistej i zawodowej kariery przez całe życie. Sukces stanowi taki poziom samorealizacji jednostki, na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Jeżeli akcent jest położony na sprostanie wyzwaniom współczesnego świata, to kariera oznacza

ogólnoświatową rywalizację w sferze ekonomicznej. Trendy globalizacyjne wyznaczają prymat zysku ponad wszystkim innym oraz konieczność elastycznego dostosowywania się do szybkich zmian. Część osób może odczytywać te wartości jako również swoje własne i nie odczuwać wewnętrznego rozdźwięku. Problem stanowi natomiast chęć takiej drogi samorealizacji, na którą nie pozwalają konteksty. Jednostki mogą poprzez swoją aktywność zmieniać swoje otoczenie w taki sposób, aby lepiej odpowiadało ono ich osobowości. Mogą również zmieniać swoją osobowość tak, aby bardziej odpowiadała ich środowisku zawodowemu.

Obserwuje się istnienie pewnej zależności pomiędzy cechami, które charakteryzują jednostki, a wyborem przez nie kierunku drogi zawodowej. Związki te można rozpatrywać z trzech różnych perspektyw [Guichard J., Huteau M., 2005, s.33]:

- perspektywa psychotechniczna jest najstarszą perspektywą. Zakłada ona, iż sukces i satysfakcja zawodowa jednostki są zdeterminowane poprzez prawidłowy dobór ich zdolności oraz zainteresowań trwałych do wymogów poszczególnych zawodów lub czynności zawodowych.
- perspektywy „psychologii osobowości” są późniejszymi perspektywami. U ich podstaw leży założenie, że jednym ze sposobów przejawiania się bądź realizacji osobowości jest wybór zawodu. Proces realizacji nie jest głębiej analizowany.
- perspektywy „aktywności umysłowej” stanowią najnowsze podejście nakierowane na dynamikę myślenia wiodącą do wyrażania preferencji, a także właściwości jednostek nadających mu kształt.

Teoretyczną stroną pierwszego z podejść zwanego również „modelem cechy i czynnika” można opisać w następujący sposób [Guichard J., Huteau M., 2005, s.34]:

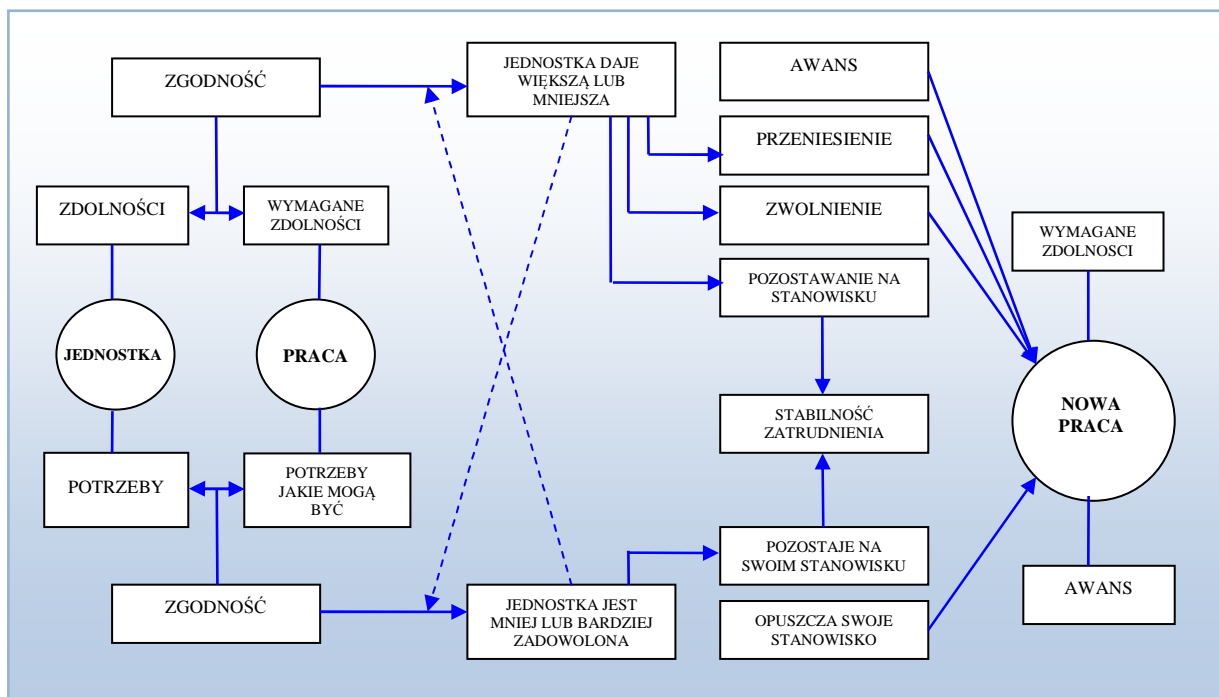
- jednostki można scharakteryzować poprzez ich stałe predyspozycje lub zainteresowania, lecz ich zainteresowania posiadają dużo mniejsze znaczenie,
- zawody można scharakteryzować poprzez stawiane stałe wymagania dotyczące uzdolnień,
- jednostki są zdolne do podejmowania racjonalnych decyzji, czyli wyboru zawodów odpowiadających ich uzdolnieniom,
- prawidłowe zestawienie jednostki z zawodem pod względem profilu uzdolnień charakteryzującego osobę oraz profilu kwalifikacji charakteryzującego zawód gwarantuje powodzenie w zawodzie oraz satysfakcję.

Przedstawiony w tej koncepcji podmiot jest podmiotem biernym, natomiast współcześnie mobilność zawodowa oraz szybkie zmiany charakteru pracy implikują konieczność następujących po sobie zmian wykonywanego zawodu. W związku z tym bardziej akcentuje się znaczenie ogólnych uzdolnień związanych z uczeniem się niż predyspozycji zawodowych.

Kontynuację „modelu cechy i czynnika” stanowi teoria przystosowania zawodowego Rene Dawisa i Lloyda Lofquista (rysunek 16). Według tej teorii przystosowanie zawodowe jest zdeterminowane występującą zgodnością pomiędzy osobowością jednostki oraz charakterem jej pracy. Zakłada się, iż jednostka w dynamicznym procesie przystosowania powinna osiągnąć i utrzymywać harmonię pomiędzy swą osobowością oraz środowiskiem pracy. Przystosowanie owo występuje, gdy zadowolona jest jednostka oraz jej pracodawca. Jednostka jest zadowolona wtedy, gdy zaspokojone są jej wartości, natomiast pracodawca, gdy predyspozycje jednostki potrafią sprostać wymaganiom pracy. Brak przystosowania objawia się samodzielną rezygnacją z pracy, podczas gdy jednostka nie jest zadowolona lub zmianą zatrudnienia (awans, przeniesienie, zwolnienie) podczas, gdy nie jest zadowolony pracodawca.

Rysunek 16

Przewidywania dotyczące przystosowania zawodowego



Źródło: [Dawis R., Lofquist L., 1984, s.42]

Według drugiego podejścia przyjmuje się, iż wybór kierunku rozwoju zawodowego stanowi manifestację i realizację osobowości. Zdolności intelektualne tylko w przybliżeniu umożliwiają przewidywanie przynależności do grup zawodowych, natomiast o wiele lepiej pozwalają przewidzieć sukces. Wybór zawodu, drogi zawodowej stanowi realizację stylu życia, który *jako zespół postaw wobec samego siebie, innych i wobec życia, dostarcza schematów pojmowania świata, określa cele do osiągnięcia, właściwy dla danej jednostki sposób kompensowania poczucia niższości i przyczynia się do tworzenia cech charakteru. Określa on „linię kierunkową”, ogólne ramy, w których jednostka będzie rozwiązywać problemy, jakie napotka w życiu seksualnym, społecznym i zawodowym* [Guichard J., Huteau M., 2005, s.49 za: Mormin G., Viguiet R., 1990].

Panuje powszechne przekonanie, iż środkiem zaspokajania niektórych skłonności osobistych może być zawód. W zależności od dominujących cech osobowości obserwuje się zróżnicowane preferencje zawodowe. Natomiast poszczególne grupy zawodowe charakteryzują się występowaniem względnej jednolitości profili osobowości jednostek wchodzących w ich skład. Badania wskazują, że jednostki posiadające wewnętrzne umiejscowienie źródła kontroli posiadają zazwyczaj bardziej ambitne aspiracje niż jednostki o zewnętrznym umiejscowieniu źródła kontroli. Jeśli są to kobiety, to posiadają one mniej konwencjonalne aspiracje. Ekstrawertycy częściej niż introwertycy preferują zawody społeczne lub zawody wiążące się z kontaktem z innymi ludźmi, natomiast osoby lękliwe podejmują działalność nie związaną z koniecznością pokazywania własnej niezależności. Inne badania pokazały, iż jednostki dla których ważne jest poczucie niezależności wybierają zawody naukowe lub techniczne, natomiast jednostki uzależnione od otoczenia preferują zawody związane z ludźmi, społeczeństwem, czy też językami. Nawet w obrębie danego zawodu osobowość może różnicować obszar zainteresowań. Biorąc pod uwagę pięcioczynnikowy model osobowości big five obserwuje się występowanie u inżynierów względnie wysokiego poziomu niepokoju i świadomości (połączenia cech kompetencji, porządku, poczucia obowiązku, dążenia do powodzenia, samodyscypliny i refleksji) i względnie niskiego poziomu otwartości (fantazja, otwarcie na dziedziny estetyki, uczucia, działanie, poglądy, wartości), księgowi charakteryzują się również wysokim poziomem niepokoju, ale równocześnie niewysokim poziomem kontaktowości (zaufanie, lojalność, altruizm, zgodność, skromność, grzeczność), a aktorzy teatralni są ekstrawertykami o niewielkiej kontaktowości. [Guichard J., Huteau M., 2005, s.50]

Według J. W. Atkinsona (1964), twórcy teorii kognitywnej motywacji będącej teorią osobowości, siła motywacji nakierowanej na osiągnięcie danego celu powoduje pojawienie

się nadziei na odniesienie sukcesu oraz obawy przed porażką (tabela 5). Nadzieja na odniesienie sukcesu stanowi iloczyn względnie stałych cech osobowych, potrzeby sukcesu oraz prawdopodobieństwa osiągnięcia celu i ważności celu. Cel jest tym ważniejszy, im trudniej jest osiągalny. Obawa przed porażką natomiast stanowi iloczyn potrzeby uniknięcia porażki, prawdopodobieństwa niepowodzenia oraz znaczenia porażki. Porażka jest tym poważniejsza, im rzadziej występuje.

Tabela 5

Wzory dotyczące teorii kognitywnej motywacji

<p>Nadzieja na sukces = Br x Pr x Vr</p> <p>gdzie: Br- potrzeba sukcesu Pr- prawdopodobieństwo osiągnięcia celu Vr- ważność celu, Vr = 1- Pr</p>			
<p>Obawa przed porażką = Be x Pe x Ve</p> <p>gdzie: Be- potrzeba uniknięcia porażki Pe- prawdopodobieństwo niepowodzenia Ve- znaczenie porażki; Ve = 1- Pe</p>			
<p>Siła motywacji (M) = Br x Pr(1- Pr) – Be x Pe(1- Pe)</p> <p>gdzie: Pr + Pe = 1 Pe = 1- Pr M = (Br – Be)* Pr (1- Pr)</p>			
	Pr = 0.10	Pr = 0.50	Pr = 0.90
Br – Be > O	0.09	0.25	0.09
Br – Be = O	0.00	0.00	0.00
Br – Be < O	-0.09	-0.25	-0.09

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Guichard J., Huteau M., 2005, s. 54]

Według powyższej teorii w sytuacji, gdy potrzeba sukcesu przewyższa potrzebę uniknięcia porażki, a prawdopodobieństwo powodzenia jest umiarkowane, to wówczas występuje największe zaangażowanie, natomiast w sytuacji gdy potrzeba sukcesu jest mniejsza od potrzeby uniknięcia porażki, zaangażowanie jest większe przy niskim i wysokim prawdopodobieństwie powodzenia. Osoby charakteryzujące się dużą potrzebą sukcesu oraz niskim poziomem lęku posiadają najwyższy poziom aspiracji zawodowych, a wybrane przez nich zawody są bardziej prestiżowe. Realistyczny wybór zawodu jest takim, który gwarantuje zgodność pomiędzy predyspozycjami a wymaganiami stawianymi przez cel. Nierealistyczny wybór może dotyczyć zbyt łatwego lub zbyt trudnego celu. Łatwy cel jest jednakże najczęściej wyborem realistycznym. Osoby posiadające wysoki poziom lęku są również często gorzej poinformowane od osób śmiałych i ich wybory są mniej realistyczne. Najczęściej zatem nierealistycznego wyboru zawodu dokonują jednostki charakteryzujące się dużym natężeniem lęku oraz słabą potrzebą osiągnięć. [Guichard J., Huteau M., 2005, s.55]

Zainteresowania ukierunkowują zaangażowanie jednostek, lecz ich wydajność jest uzależniona od predyspozycji poznawczych. Zainteresowania nie pozwalają na prognozowanie na ich podstawie sukcesu w wykonywaniu danego zawodu, choć prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu jest większe, gdy osoba podejmuje działalność zgodna ze swoimi zainteresowaniami. Skłonność do dominacji i rywalizacji oraz realizacji są wcześniej w rozwoju osobniczym kształtującymi się i stabilnymi cechami osobowości sprzyjającymi osiągnięciu sukcesów.

Sukces można analizować w aspekcie harmonii pomiędzy osobowością jednostek a otoczeniem psychologicznym. Różne typy środowisk zawodowych odpowiadają również zróżnicowanym typom psychologicznym. Każde środowisko stawia określone wymagania oraz charakteryzuje się określonym rodzajem działań, a cechy psychologiczne odpowiadające jakiemuś środowisku wzmacniają się w nim. Osoby poszukują środowiska zgodnego z ich typem osobowości. Zgodność ta daje im: zadowolenie, skuteczność, powodzenie oraz poczucie stabilności. Aczkolwiek uważa się, iż sam obszar zainteresowań nie determinuje sukcesu, lecz jeżeli sukces będziemy rozpatrywali w aspekcie materialnym, to sam obszar zainteresowań może w znacznym stopniu przesądzić o możliwości jego odniesienia. Zaobserwować bowiem można, że w sferze produkcji, usług- szczególnie na przykład finansowych, prawnych, informatycznych i tak dalej oraz handlu generowany jest wymierny zysk, w którym można uzyskać udziały, jeżeli jednostka przyczynia się do jego wygenerowania, przejawia przedsiębiorcze podejście. Natomiast zainteresowania intelektualne realizują się w sferze abstrakcyjnej jakkolwiek prestiżowej, to nie zawsze

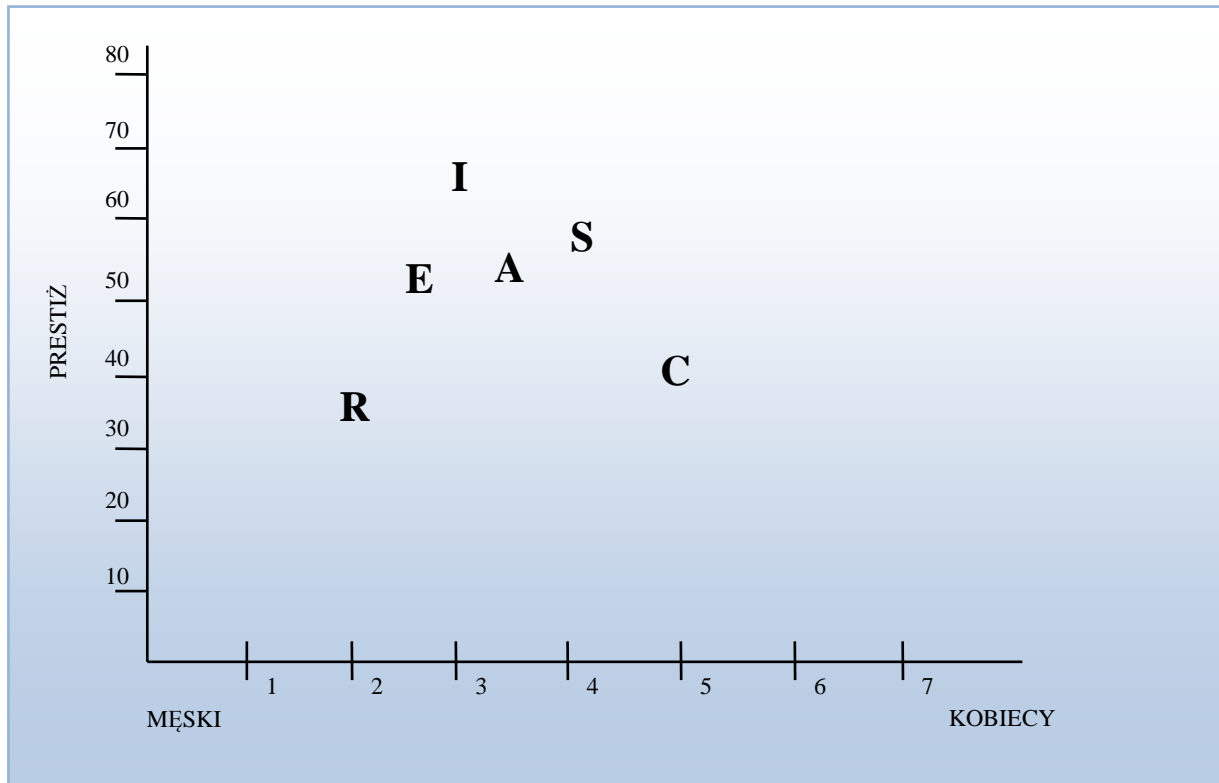
odpowiednio docenianej w wymiarze materialnym, a zainteresowania społeczne kojarzone są z bezinteresownym pomaganiem innym i dofinansowywanie tego typu działalności zależy od hojności państwa lub prywatnych darczyńców, w wypadku których posiada charakter uznaniowy i bardzo często okazjonalny. Same placówki tego typu nawet w krajach bogatych znajdujących się w okresie dobrej koniunktury walczą o przetrwanie nie posiadając oczywiście środków na opłacenie zatrudnionych tam osób i licząc głównie na zaangażowanie wolontariuszy.

W wyniku badań J. C. Smarta (1989) odkryto, iż posiadanie płci męskiej lub pochodzenie z wykształconego środowiska społeczno-ekonomicznego sprzyja zainteresowaniom intelektualnym oraz przedsiębiorczym, a zainteresowania tego typu rzadziej wiążą się z wykonywaniem przez rodziców zawodów intelektualnych lub przedsiębiorczych. W przypadku osób posiadających zainteresowania społeczne, którym to zainteresowaniom sprzyja posiadanie płci żeńskiej lub pochodzenie ze słabo wykształconego środowiska społeczno - ekonomicznego, ich rodzice często wykonują zawody społeczne. Status społeczno - ekonomiczny rodziny oddziałuje przede wszystkim poprzez zainteresowania początkowe oraz typ realizowanych studiów i zaznacza się intensywniej w przypadku zainteresowań intelektualnych. Selektywność szkoły wyższej, do której uczęszczają osoby koreluje dodatnio z zainteresowaniami przedsiębiorczymi oraz negatywnie z zainteresowaniami społecznymi, natomiast nie zaobserwowano związku z zainteresowaniami intelektualnymi. [Guichard J., Huteau M., 2005, s.68] Korelacje pomiędzy zainteresowaniami zawodowymi, a wartościami są umiarkowane.

Według podstawowego założenia teorii Lindy Gottfredson preferencje zawodowe oraz wybory kariery stanowią przede wszystkim próbę realizowania siebie w aspekcie społecznym, a dopiero w drugiej kolejności w aspekcie psychologicznym. Istotnymi aspektami zawodów, które tworzą typy środowisk są prestiż i ich mniej lub bardziej płciowy charakter implikujące zjawisko rozwarstwienia społecznego (rysunek 17). Zainteresowania intelektualne są uznawane za najbardziej prestiżowe, niższy prestiż jest kolejno związany z zainteresowaniami przedsiębiorczymi, artystycznymi i społecznymi, realistycznymi i konwencjonalnymi. Za zainteresowania raczej męskie uznaje się zainteresowania intelektualne, przedsiębiorcze i realistyczne, a za raczej kobiece - społeczne i konwencjonalne. Hierarchia zainteresowań stanowi odzwierciedlenie hierarchii statusów społecznych: kadra kierownicza - zainteresowania intelektualne, pracownicy umysłowi - zainteresowania konwencjonalne, pracownicy fizyczni - zainteresowania realistyczne. [por. Gottfredson L. S., 1981]

Rysunek 17

Prestiż i bardziej męski lub kobiecy charakter modeli środowiska J. L. Hollanda



Legenda: Zainteresowania: R - realistyczne , E - przedsiębiorcze , I - intelektualne, A - artystyczne , S - społeczne , C - konwencjonalne

Źródło: [Gottfredson L. S., 1981]

Wartości stanowią odzwierciedlenie akceptacji wobec wybranych celów oraz sposobów zachowania się. Wartości ogólne odnoszą się do celów istnienia, natomiast wartości specyficzne odpowiadają określonym obszarom. Różne osoby mogą tą samą wartość realizować w różny sposób w zależności od posiadanych zainteresowań. M. Rokeach (1973) przytacza osiemnaście wartości końcowych, określających cele osobiste, wśród których wymienić można takie jak- wieść wygodne życie, pasjonujące życie lub wielkie cele społeczne na przykład równość, wolność oraz osiemnaście wartości instrumentalnych odpowiadających zachowaniom pozytywnym w aspekcie moralnym lub świadczących o kompetencjach na takie jak: ambitny, otwarty umysł, uczciwy, odpowiedzialny. S. H. Schwartz (1992) jako kontynuator prac M. Rokeacha wyróżnia pięćdziesiąt sześć wartości ujętych w dziesięć klas i zorganizowanych według modelu kołowego. Dwie prostopadłe osie odzwierciedlają- jedna wartości dotyczące przekraczania samego siebie/ wychodzenia poza siebie (uniwersalizm, życzliwość) versus wartości odnoszące się do potwierdzenia samego siebie (władza, spełnienie samego siebie), a druga wartości dotyczące zmiany (autonomia,

stymulacja, hedonizm) versus wartości dotyczące ciągłości (konformizm, bezpieczeństwo, tradycja). [por. Wach M., 2000, s.74]

W swoich badaniach dotyczących wartości M. Rokeach i S. H. Schwartz odnieśli się do całokształtu funkcjonowania jednostki natomiast D. E. Super (1991) oraz J. Perron (1981) zainteresowali się sferą pracy. D. E. Super wskazał na takie wartości jak: altruizm, estetyka, kreatywność, stymulacja intelektualna, powodzenie, niezależność, prestiż, kierowanie innymi, korzyści ekonomiczne, bezpieczeństwo, atmosfera pracy, relacje z przełożonymi, relacje ze współpracownikami, rodzaj życia, różnorodność. Propozycje J. Perrona to: status wiążący się z pragnieniem bycia podziwianym, zajęcia wysokiego stanowiska, posiadaniem wysokich dochodów, realizacja związana z pragnieniem działań twórczych, umożliwiających wyrażenie swojej osoby, klimat- pragnienie środowiska zorganizowanego i przyjemnego oraz ryzyko, czyli pragnienie sytuacji nieprzewidywanych i współzawodnictwa, a także ostatnia wymieniana wartość jaką jest swoboda. [Guichard J., Huteau M., 2005, s.74]

Osoby poszukują sytuacji zawodowych odpowiadających preferowanym przez nie wartościom, ich osobowości oraz zainteresowaniom. Jednostki są zadowolone podczas gdy preferowane przez nie wartości są zgodne z wartościami jakie mogą być realizowane w związku z wykonywaniem zawodu. Ugruntowany system wartości determinuje klarowną wizję przyszłości oraz zaangażowanie w konstruowanie zawodowej tożsamości.

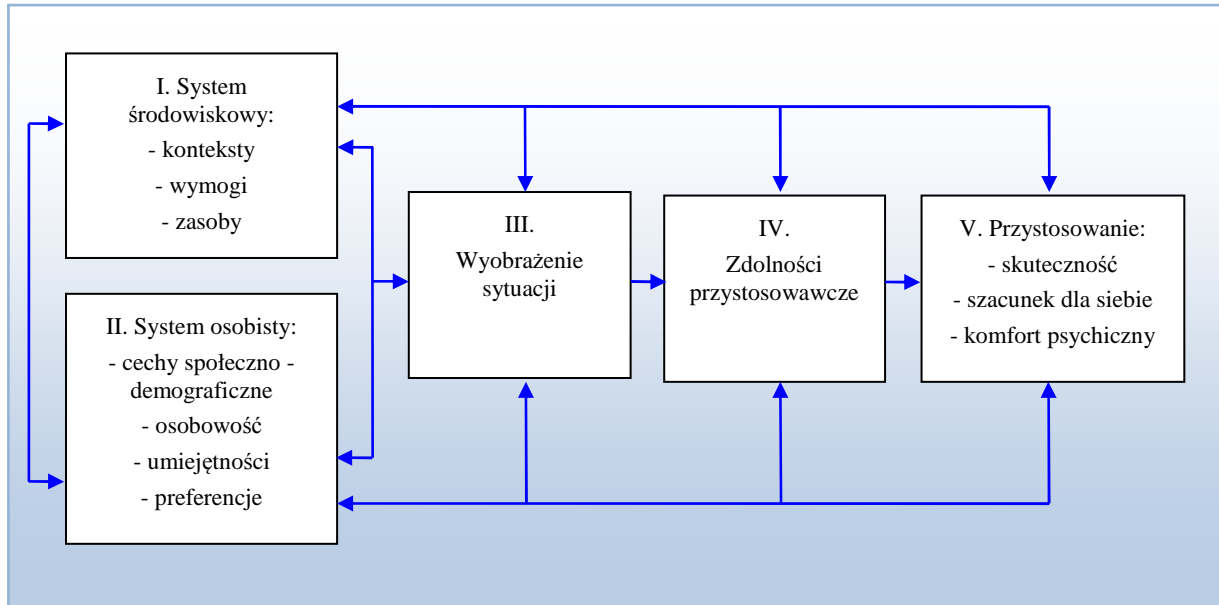
2.1.2 Aktywność jednostki w sferze rozwoju zawodowego

Sukces uwarunkowany jest czynnikami związanymi ze środowiskiem, w którym funkcjonują jednostki, a także zasobami, które mogą je mobilizować do aktywności. Wpisując się w podejście interakcjonistyczne Rudolf Moos (1978) stworzył model uwzględniający czynniki umożliwiające jednostkom przystosowanie się oraz rozwój (rysunek 18). Model ten uwzględnia system środowiskowy, w skład którego wchodzi wszelkie konteksty życia człowieka, wymagania stawiane przez te konteksty, a także zasoby, które mogą one oferować. Poza systemem środowiskowym uwzględniony został również system osobisty, na który składają się cechy społeczno - demograficzne jednostek, cechy osobowości, które posiadają, ogólne umiejętności i preferencje. System środowiskowy oraz osobisty wpływają na wyobrażenie sytuacji tworzone przez jednostkę, a także jej zdolności przystosowawcze wobec stresujących sytuacji. Czynniki te determinują przystosowanie się jednostki do środowiska, którego oznakami są skuteczność, szacunek dla siebie oraz komfort psychiczny. Model ten pozwala na zrozumienie zmian środowiska w wyniku braku przystosowania, a także kwestii

selekcjonowania środowisk, zwłaszcza w aspekcie pracy zawodowej i wyboru takich środowisk, co do których jednostka jest przekonana, iż będzie potrafiła dobrze się przystosować.

Rysunek 18

Relacje między czynnikami osobistymi a środowiskowymi w procesie przystosowania



Źródło: [Moos R. H., 1987]

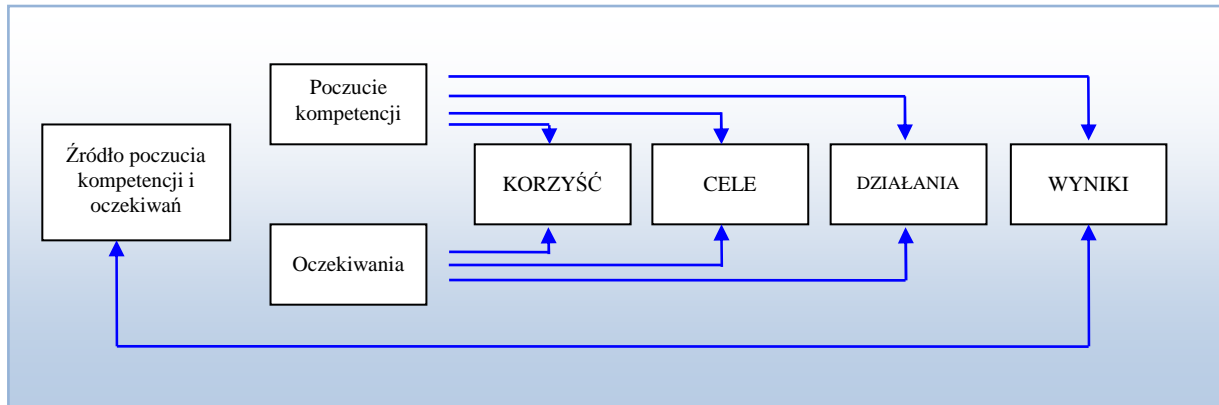
Wiele cech środowiska społecznego rzutuje na możliwości przystosowania się. Skonkretyzowane cele, możliwość współdecydowania oraz znaczna spójność grupy wpływają pozytywnie na możliwości przystosowania się. Również cechy samych jednostek determinują przystosowanie się. Jednostki kompetentne, elastycznie adaptujące się do zmiennych sytuacji potrzebują niezależności. Jednostki czynnie biorące udział w pracy lepiej tolerują stres. Dana konfiguracja posiadanych cech osobistych przesądza o lepszym przystosowaniu do określonych środowisk. Za przykład może posłużyć kadra kierownicza typu A oraz typu B, których dostosowanie jest lepsze, gdy środowisko ich funkcjonowania jest zgodne z ich osobowością.

Na podstawie poczucia własnej efektywności można prognozować liczne zachowania. Socjalizacja oparta na wzorcach przynależnych dziewczętom powoduje odczuwanie przez nie niskiego poczucia własnej efektywności w stosunku do zawodów uznawanych za typowo męskie, a wysoko cenionych, w które w związku z tym nie często angażują się. Poczucie własnej efektywności jest skorelowane z wyborem studiów oraz zawodu, a także zainteresowaniami zawodowymi. Prawdopodobnie wysokie poczucie własnej efektywności jest skorelowane z trwałością wyborów oraz zdecydowaniem. Poczucie własnej efektywności

zostało wykorzystane w modelach interakcjonistycznych wyjaśniających kształtowanie się zainteresowań zawodowych, jak również wyborów studiów i zawodów.

Rysunek 19

Model kształtowania się zainteresowań według R.W. Lenta



Źródło: [Lent R. W. i in., 1994]

Zainteresowania determinujące aktywność, w tym przypadku zawodową, wynikają jednocześnie z przekonania o możliwości działania, czyli poczucia własnej efektywności oraz oczekiwań jednostki co do pozytywnego wyniku jej działania (rysunek 19). Na oczekiwania oraz poczucie własnej efektywności wpływa doświadczenie związane z określonymi sytuacjami. Jednostka określa cele i działa w kierunku ich realizacji. Wyznaczone cele i działania są uwarunkowane poczuciem własnej efektywności i oczekiwaniami. Wynik działania poprzez reakcje zwrotne prowadzi do zmiany poczucia kompetencji oraz oczekiwań. Wzrost poczucia własnej efektywności zależy od wiary jednostki w odniesienie sukcesu. Po pierwszych podjętych wyborach i działaniach z nimi związanych jednostka dokonuje po raz kolejny oceny poczucia własnej efektywności oraz oczekiwań i w zależności od ich wyniku utwierdza się w wyborze lub z niego rezygnuje. Występuje tutaj silne uwarunkowanie społeczne. Badania wskazują, iż poczucie własnej efektywności i oczekiwania silnie korelują z zainteresowaniami. Skutki obu zmiennych są komplementarne. Zdolności są słabo skorelowane z zainteresowaniami. Poprzez poczucie kompetencji bezpośrednio wpływające na decyzje zawodowe i pośrednio na zainteresowania [Lent R. W. i in., 1994].

Jednostka konstruuje wyobrażenie środowiska społecznego oraz wyobrażenie własnego „ja”. Wyobrażenia te determinują jej aktywność. Wyobrażenia posiadają charakter subiektywny i w związku z tym rzeczywistość w nich odzwierciedlona jest przekształcona i zdeformowana, dlatego też decyzje (w tym także zawodowe) podejmowane na ich podstawie czasami nie są trafne. Do wyobrażenia włączają się także wrażenia. Jednostka podejmująca

decyzje dotyczące wyboru drogi zawodowej nie analizuje dokładnie wszystkich związanych z tym wyborem informacji, ponieważ nie jest w stanie w aspekcie poznawczym dokonać analizy wszelkich informacji związanych z wyborem tej drogi. W związku z tym dokonywane wybory nie są podejmowane na fundamencie szczegółowej analizy, która zapewniłaby trafność podejmowanych wyborów. Organizacją wyobrażeń rządzą stereotypy, a zatem są to uproszczenia. Podmiot nie jest w stanie odnieść się do wszystkich napływających informacji, a zatem podejmuje się ich kategoryzacji. Zaprezentowane procesy wpływają na rozmijanie się wyobrażeń z rzeczywistym obrazem zawodów. Rozwój wyobrażeń zdeterminowany jest także przeżyтыми doświadczeniami. Wybrany zawód pozwala urzeczywistnić wyobrazenie własnego „ja”. Określające jednostkę „ja” determinuje jej cele na przyszłość oraz ich realizację. „Ja” cechuje się równocześnie stabilnością oraz plastycznością. Obraz podmiotu dotyczący siebie osadzony jest w perspektywie czasowej. Dzięki „ja” istnieje ciągłość pomiędzy przeszłością a teraźniejszością stanowiąc źródło stałości w wysiłkach na rzecz realizacji własnych celów. Zachowania w sferze zawodowej nakierowane są na przyszłość.

Pojęcie „ja” składa się z elementu kognitywnego i afektywnego, czyli jest to pojęcie siebie oraz szacunek do siebie. Samoopis jest związany z uczuciami oraz emocjami. Posiada on charakter oceniający, który podlega uogólnieniu. Negatywna bądź pozytywna samoocena determinuje szacunek do siebie będący cechą osobowości. Podmiot posiada silną potrzebę szacunku do siebie, która szczególnie silny wyraz znajduje w sferze aspiracji zawodowych. W związku z tym jednostki stosują różnorodne strategie nakierowane na podtrzymywanie szacunku do siebie i dlatego też lepsza pamięć jest związana z sukcesami, a nie porażkami oraz częściej podmiot sam przypisuje sobie odpowiedzialność za sukcesy w porównaniu z porażkami. Zachowania podmiotu mogą polegać na unikaniu sytuacji, w wyniku których mógłby ulec zachwianiu ich szacunek do siebie, natomiast do dążenia do sytuacji podwyższających go. Jednostki mogą również w taki sposób dobierać grupy odniesienia oraz kryteria porównań społecznych, aby samemu stanąć w korzystnym świetle.

Wiedzę na temat „ja” podmiot tworzy między innymi na podstawie wyników własnych działań oraz refleksji dotyczących swoich zdolności poznawczych, emocji i uczuć, a także identyfikacji z innymi i porównań społecznych. Istotne znaczenie posiada fakt, iż obraz siebie kształtuje się pod wpływem doświadczeń podmiotu. [Guichard J., Huteau M., 2005, s.97- 99]

Schematy „ja” rzutują na proces przetwarzania informacji odnoszących się do „ja” podmiotu oraz na proces ukierunkowywania zachowania, poprzez dostarczanie celów aktywności jednostki. Potencjalne cele stają się rzeczywistymi celami, gdy zaistnieją określone przesłanki odnoszące się do oceny ich wartości oraz możliwości ich osiągnięcia.

Przekonania na temat własnego „ja” stanowią fundament odnoszący się do poszukiwań przysłego zawodu oraz decyzji związanych z tym obszarem. Określony zawód pociąga jednostkę tym bardziej, im rozdziwił pomiędzy jego wyobrażeniem u jednostki a wyobrażeniem o samym sobie jest mniejszy [por. Huteau M., Vouillot F., 1988]. Wyjaśnienia tego faktu można poszukiwać na gruncie teorii konsonansu poznawczego, bowiem istnieje zgoda na możliwe „ja”, podczas gdy schemat siebie pasuje do modelu zawodu. Podmiot tworzy listę możliwych „ja”, a następnie redukuje ich liczbę do jednego lub dwóch. Podjęcie się wykonywania określonego zawodu niekoniecznie wiąże się z osiągnięciem ewidentnego sukcesu, bądź porażki. Istnieje całe spectrum możliwości pośrednich trudnych do określenia oraz prognozowania. Ilościowe oceny sukcesu wiążą się z arbitralnością, sukces posiada bowiem charakter wielowymiarowy.

Jednostki stosują bardzo różnorodne strategie w celu podjęcia decyzji. Część tych strategii jest bardzo prosta, inne natomiast posiadają bardzo złożony charakter. To kontekst oraz osobiste skłonności warunkują strategie. Oczywiście decyzje i oceny mogą być zafałszowane. Ocena w mniemaniu podmiotu dotycząca szans jego sukcesu jest zdeterminowana jego doświadczeniami i wiedzą go charakteryzującą, a która może posiadać fragmentaryczny i subiektywny charakter i tak też się dzieje z powodu specyfiki funkcjonowania umysłu ludzkiego. Zafałszowania mogą wynikać również z nierozróżniania częstotliwości pojawiania się danego zdarzenia w przyszłości z jego częstotliwością występowania w przeszłości. Zwykle podejmowanie decyzji zawodowych jest rzeczą trudną. Przyczyn tych trudności należy upatrywać bądź w niezdecydowaniu, które ma źródło w brakach wiedzy, bądź są to źródła o charakterze psychologicznym związane z wyobrażeniami na temat własnego „ja”, a także niepokojem.

Decyzje podmiotu są związane z określaniem celów dotyczących przyszłości oraz wymogów dotyczących ich realizacji. Jednostka planuje strategie mające służyć realizacji celów z uwzględnieniem różnych perspektyw czasowych oraz mobilizuje zasoby. Długofalowe plany charakteryzują się potrzebą wyodrębnienia celów pośrednich wiodących do realizacji celu głównego. Kontrola podmiotu na poszczególnych etapach pozwala na stwierdzenie, czy zaangażowane środki zostały odpowiednio dobrane. W przypadku niezgodności jednostka czasami musi dokonać nawet zmiany celów.

Z działaniem nierozłącznie kojarzy się motywacja. Zaangażowanie podmiotu w planowanie drogi zawodowej jest uzależnione od tego jak wielką wartość przypisuje on pracy. Jeżeli praca zajmuje wysokie miejsce w jego hierarchii wartości, podmiot jest przekonany, iż dzięki pracy będzie mógł zaspokoić swoje potrzeby, to wówczas będzie

zmotywowany do refleksji dotyczącej jego funkcjonowania w sferze zawodowej w rozległej perspektywie czasowej. Planowanie ścieżki zawodowej determinuje również wewnętrzne lub zewnętrzne poczucie kontroli jednostki. Wewnętrzne przekonanie o możliwości wpływania na sytuację motywuje do planowania przyszłości w tym także w sferze zawodowej. Podkreślić należy, iż przekonanie o zakresie możliwości kontrolowania warunków zewnętrznych jest w znacznym stopniu związane z wcześniejszymi doświadczeniami sukcesu bądź porażki. Ponadto ustanawianie celów zawodowych na przyszłość jest związane z określoną charakterystyką „ja”, czyli stabilnym, zróżnicowanym oraz pozytywnym obrazem swojej osoby. Jednostka podążając swoją drogą zawodową często narażona jest na stres i w związku z tym musi stosować określone strategie dopasowania.

Należy podkreślić, iż rozpatrując sferę zawodowego funkcjonowania jednostki pełna analiza poza związkami podmiotów i zawodów obejmuje również genezę planów na przyszłość i preferencji zawodowych, a także rozwój osobowości oraz tożsamości zawodowej trwający w ciągu całego życia. Wybory jednostki w sferze zawodowej determinują różne czynniki społeczne. W największym stopniu determinują je te, które przypisują przeszłości bardzo ważną rolę oraz te opisujące kształtowanie się planów dotyczących przyszłości i konstruowanie osobowości lub tożsamości zawodowej jako ciąg niezbędnych etapów o ustalonej i stałej kolejności. Poza nimi powstały również modele osadzone w teraźniejszości, podkreślające niezależność jednostki. [Guichard J., Huteau M., 2005, s.119]

Według wielu badaczy wydarzenia z przeszłości stanowią istotną wiedzę pozwalającą zrozumieć teraźniejsze zachowania. John D. Krumboltz odniósł model Alberta Bandury do analiz dotyczących wyborów zawodowych. Model społecznego uczenia się podejmowania decyzji dotyczących kariery [por. Krumboltz J. D., 1979] podkreśla znaczenie determinant wyborów podmiotu. Wybory jednostki są uwarunkowane oddziaływaniem czynników „genetycznych oraz „zewnętrznych”. Czynniki genetyczne to między innymi: płeć, rasa, „zdolności” lub „słabe strony”. Posiadają one znaczenie tylko w określonym kontekście społecznym, w którym dany czynnik determinuje sukces społeczny, bowiem w innym kontekście może być zupełnie pozbawionym znaczenia. Przeważająca ilość czynników kontekstowych pozostaje poza kontrolą podmiotu, lecz jest przewidywalna. Podmiot jest socjalizowany w społeczeństwie charakteryzującym się określonymi parametrami, tak też jest w przypadku rodziny, w której się wychowuje. W konstruowaniu tożsamości, w tym także zawodowej, podstawowe znaczenie posiada uczenie skojarzeniowe oraz instrumentalne. Naśladowanie wzorca i utożsamianie się z nim stanowi istotę uczenia się skojarzeniowego, natomiast uczenie się instrumentalne wypływa z aktywności podmiotu, który na jej podstawie

gromadzi wyobrażenia, będące umiejętnościami zadaniowymi oraz uogólnieniami samoobserwacji wpływającymi na przyszłe zachowania. *Umiejętności zadaniowe to sposoby rozwiązywania problemów uznanych za podobne do tych, z którymi jednostka już się zmierzyła natomiast uogólnienia samoobserwacji to oceny jednostki dotyczące jej własnych zdolności oraz osiągniętych przez nią wyników w danej dziedzinie poprzez porównanie z inną osobą, w zderzeniu ze społecznie określonymi normami.* [Guichard J., Huteau M., 2005, s.121-122] *Jednostka wnosi do każdego nowego zadania lub problemu wszystkie umiejętności, wartości i standardy wykonania, nawyki pracy, procesy percepcyjne i poznawcze [...], stany umysłu i reakcje emocjonalne. Umiejętności zadaniowe mają wpływ na wynik każdego podjętego zadania lub problemu. W zależności od osiągniętych wyników umiejętności zadaniowe mogą się zmieniać* [Krumboltz J. D., 1979, s.25].

J. D. Krumboltz w swoim modelu traktuje życie jako zbiór kolejno nabywanych dzięki uczeniu się doświadczeń, prowadzących do wytworzenia się uogólnień, które wynikają z obserwacji siebie, a także umiejętności zadaniowych i będących właściwymi w obszarze wyborów kierunku rozwoju. Istotne w tej teorii jest znaczenie kontekstu zarówno jako czynnika wspierającego jak i znacznej przeszkody. Ścieżki rozwoju jednostki w zależności od kontekstu mogą posiadać alternatywne przebiegi. Nawet najodleglejsze czasowo doświadczenia ukierunkowują późniejsze zachowania i dzieje się tak w ciągu trwania całego życia, niezależnie od późniejszych doświadczeń. Przyszłość jest zatem wyobrażana sobie przez jednostkę według interpretacji teraźniejszości w kontekście doświadczeń z przeszłości.

Podsumowując przeprowadzone rozważania można wskazać, iż podstawowym celem jednostki w sferze zawodowej jest poszukiwanie i odnalezienie, a następnie realizacja drogi zawodowej, która funkcjonuje w szerszym kontekście całokształtu jej życia. Zaobserwowana została zależność występująca pomiędzy cechami osobowości jednostki a preferowanymi kierunkami rozwoju zawodowego. Różne perspektywy, z których analizowane jest to zagadnienie w różnym stopniu akcentują aktywność jednostki nakierowaną na realizację potencjału osobowościowego w kontekście istniejących uwarunkowań sytuacyjnych charakteryzujących ich kontekst zawodowy.

2.2 Ewolucja uwarunkowań pracy i zatrudnienia

2.2.1 Uwarunkowania pracy kobiet przed rewolucją przemysłową

Uznanie kobiet i mężczyzn za sobie równych ma bardzo krótką historię. W Europie w czasach historycznych traktowano kobiety jako istoty fizycznie, ekonomicznie i obyczajowo podporządkowane mężczyznom. Dopiero w połowie XIX wieku istotnymi stały się rozmowy na temat prawa kobiet do równego traktowania z mężczyznami, a tylko przez ostatnie kilkadziesiąt lat kobiety były traktowane jako pełnoprawni obywatele.

Dla pełnego odzwierciedlenia miejsca i roli kobiet na rynku pracy należy sięgnąć do zarania dziejów i dokonać analizy wybranych, istotnych momentów w perspektywie historycznej, które pozwolą na identyfikację źródeł zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Biologiczne zróżnicowanie płci implikuje podziały na różne role społeczne oraz pozycje. Rolom tym i pozycjom przypisywana jest różna wartość, a zatem można je uporządkować hierarchicznie. Z odmiennością biologiczną wiąże się rozległa nadbudowa kulturowa i wzajemne ich przenikanie się. Zróżnicowanie biologiczne płci wpływa na różnice czynności, lecz ponadto we wszystkich społeczeństwach zaobserwować można odmienność ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz oczekiwań dotyczących zachowań, nawet w sytuacji braku ich związku z czynnikiem biologicznym. Biologiczne czynności związane z faktem macierzyństwa są podłożem wielu ról i pozycji społecznych kobiety. Biologiczny czynnik w tym zakresie jest niezmienny jeśli brana jest pod uwagę cała populacja ludzka, natomiast odmienne w różnych społeczeństwach jest zróżnicowanie statusu kobiet i mężczyzn. Statusu mężczyzny i kobiety nie należy więc wywodzić z podłoża biologicznego. To kultura stanowi podstawę zróżnicowania statusu obu płci. Zjawisko to można ukazać na przykładzie podziału pracy.

W rodzinie wczesnych Hominidae wzrosło znaczenie pożywienia mięsnego. Sytuacja ta spowodowała również wzrost znaczenia ojca. Pożywienie roślinne mogła zdobywać matka posiadająca niemowlę lub małe dziecko. Nie pozwalało to jednak na polowanie. Pojawienie się łowiectwa spowodowało przejście przez ojca opieki nad rodziną. Był to przykład najwcześniejszego podziału pracy. Myślistwo spowodowało konieczność podziału pracy związanego z płcią ze względu na przetrwanie. Specyfiką biologicznej reprodukcji gatunku homo sapiens jest długotrwały brak samodzielności potomstwa i w związku z tym potrzeba

opieki nad nim. Sytuacja ta wyznaczyła kobiecie specyficzną rolę, odmienną od roli mężczyzny.

Porównania międzykulturowe wykazują, iż w różnych społeczeństwach odmienne prace uważane są za typowo męskie i typowo kobiece. Podziałem tym jednakże rządzą określone zasady. Pracą, która jest ważna, ceniona i ma decydujące znaczenie dla przetrwania danego społeczeństwa oraz długą historię zajmują się mężczyźni, natomiast kobiety trudnią się pracami dodatkowymi o krótkiej tradycji. Społeczności pierwotne cechują się w większości zbliżonym podziałem pracy. W społeczeństwach zbieracko - myśliwskich myślistwem trudnią się mężczyźni, natomiast zbieractwem owadów i roślin oraz łapaniem niedużych zwierząt kobiety. W gospodarce mieszanej łowiecko - rolniczej kobiety uprawiają rolę, a mężczyźni polują. Podział ten nie obowiązuje w społeczeństwach o tradycji i specjalizacji stricte rolniczej, w których mężczyźni zajmują się uprawą roli przynajmniej w równym stopniu jak kobiety. Myślistwo i hodowla zwierząt prawie we wszystkich społeczeństwach stanowią typowo męskie zajęcia. Uprawa roli stanowi jedynie męskie zajęcie w 70% społeczeństw [por. Nowicka E., 2005]. Zarówno myślistwo, hodowla, jak i rolnictwo wymagają tężyzny fizycznej oraz długiego czasu przebywania w oddaleniu od ogniska domowego. Kryterium znaczenia pracy dla przetrwania społeczeństwa wyznacza także granicę podziału pomiędzy rzemiosłami i sztuką uważanymi za typowo męskie lub kobiece. Zajęcia uznawane za proste, wykonywane ręcznie przynależą do zadań kobiet. Czynności wyspecjalizowane, wykonywane przy pomocy narzędzi są domeną mężczyzn pomimo, iż ich przedmiotem może być garncarstwo lub tkactwo.

Podział wszelkich zajęć na męskie i żeńskie zdeterminowany jest różnorodnymi czynnikami: biologicznymi, fizjologicznymi oraz kulturowymi. Istotne znaczenie przy wykonywaniu części zajęć ma siła fizyczna charakteryzująca w większej mierze mężczyzn. Kobiety poprzez fakt ciąży, czy też macierzyństwa są związane z domem jako miejscem i nie mogą wykonywać ruchliwych zajęć. Płeć różnicuje również stopień znajomości technik posługiwania się niektórymi narzędziami z racji ich ciągłego używania. Mężczyźni jako posiadacze większej ilości wolnego czasu mogą się oddawać w większej mierze myśleniu abstrakcyjnemu. Kobietom natomiast rytm codziennych obowiązków wiąże myśli z rodziną i domem. Wykonują one wiele pracochłonnych obowiązków domowych. Do podejmowania pracy przez kobiety i mężczyzn przyczyniały się w istotny sposób spośród wielu czynników istniejące sposoby produkcji oraz zmiany demograficzne.

2.2.2 Uwarunkowania pracy kobiet po rewolucji przemysłowej

Przełomowy moment zmian społecznych w XIX wieku stanowiła rewolucja przemysłowa i będące jej następstwem przejście od gospodarki agrarnej do gospodarki wolnorynkowej. W nowopowstałej strukturze społeczno-gospodarczej zniknęli chłopci i rzemieślnicy. Zastąpieni zostali przez landlordów, farmerów (kapitałisci wiejscy), fabrykantów (kapitałisci miejscy) i robotników (klasa nie posiadająca własności, utrzymująca się z pracy najemnej). *Powstała, dla potrzeb rodzącego się przemysłu, nowa klasa społeczna najemnych robotników została skazana od samego początku na nieludzki wysiłek – najczęściej szesnastogodzinny dzień pracy za płacę na poziomie wegetacji. Jeszcze większemu wyzyskowi poddano pracę kobiet i dzieci. Periodycznie pojawiające się kryzysy nadprodukcji pogłębiały ubóstwo proletariatu oraz generowały bezrobocie.* [Bochenek M., 2012] Uprzemysłowienie analizowane jest głównie w aspekcie jego znaczenia dla męskich zasobów pracy. Klasę średnią obowiązywał bowiem model, w którym prawdziwa kobieta była panią domu, opiekowała się dziećmi i nie pracowała zawodowo. Analizując ogół społeczeństwa mężczyźni o wiele częściej niż kobiety podejmowali płatną pracę zawodową, niemniej kobiety przynależące do ubogich warstw społecznych, czy też samotnie wychowujące dzieci musiały podejmować pracę zarobkową na równi często z mężczyznami.

Do połowy XIX wieku podstawową rolą kobiety była rola nie matki, lecz żony będącej pracownikiem rodzinnej jednostki produkcyjnej. Opieka nad dziećmi oddzielona była od ich rodzenia. W rodzinach mieszczańskich epoki przedprzemysłowej obowiązki domowe były nadrzędnymi w stosunku do działalności zawodowej. Rozwój kapitalizmu i uprzemysłowienie spowodowały przekształcenia w rodzinie. Praca najemna wykonywana poza domem upowszechniała się jako źródło utrzymania i stawała się podstawą egzystencji. Gospodarstwo domowe w postaci tworzącej je rodziny przestawało być jednostką produkcyjną. Dokonał się rozłam pomiędzy obszarem życia publicznego i zawodowego oraz obszarem życia rodziny. Życie publiczne zostało zdominowane przez mężczyzn. Mężczyzna opuścił dom, który dotychczas był miejscem jego działalności. Dom stał się dla mężczyzn miejscem relaksu po dniu wypełnionym obowiązkami zawodowymi. Zarządzanie sprawami domowymi zostało zdeprecjonowane na rzecz sprawnego dostarczania przez mężczyzn środków pieniężnych pozwalających na egzystencję rodziny. Odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie gospodarstwa domowego została przerzucona na kobiety. Pomimo tego patriarchalna władza w rodzinie bardzo wolno ulegała osłabieniu. Podział, który się dokonał różnicujący publiczną sferę pracy zawodowej od prywatnej sfery rodziny spowodował, iż

kobieta pozbawiona możliwości uczestniczenia w sferze pracy zawodowej została bardzo mocno związana ze sferą rodziny i ponosiła pełną odpowiedzialność za nią. Kobieta została silnie związana z procesem reprodukcji, natomiast wykluczona z procesu produkcji. Sytuacja ta nie dotyczyła ubogich kobiet pochodzących z rodzin robotniczych, które sytuacja ekonomiczna zmuszała do podjęcia pracy zarobkowej i wynagradzanych w mniejszym stopniu za tę pracę niż mężczyźni, a także kobiet żyjących w rodzinach chłopskich, które nadal pozostawały w sferze produkcji. Tym razem to rola matki-rodzącej dzieci i opiekującej się nimi została uznana za ważniejszą od roli żony. Matka odgrywała dominującą rolę w funkcjonowaniu rodziny, podczas gdy ojciec pracował poza domem. [por. Sztompka P., 2007]

W 1863 r. bardzo wiele rodzin polskich przeżyło materialną katastrofę. Sytuacja ta spowodowała podejmowanie przez kobiety pracy zarobkowej. Kobiety zajmowały się handlem detalicznym- prowadziły sklepy z produktami wiejskimi, norymberszczyzną. Wiele z nich zdecydowało się zostać nauczycielkami. W latach 80-tych XIX wieku wzrosło zainteresowanie wykonywaniem pracy biurowej. Kobiety spotkać można było w czytelnich, redakcjach czasopism, pracowały jako kasjerki, pomoce biurowe, korespondentki, księgowe.

Tworzenie się wielkich organizacji gospodarczych, postępujący rozwój przemysłu oraz handlu mający miejsce na przestrzeni lat 1878 - 1928 wpłynęły na zmianę dotychczasowych warunków życia, w tym także oczywiście warunków życia kobiet. Kontakt z nowymi warunkami cechującym zewnętrzne otoczenie bardzo szybko wywołał zmiany w psychice kobiet. Zrozumiały one wówczas swoją podrzędną pozycję w społeczeństwie. Sprzeciw wobec temu stanowi rzeczy spowodował powstanie motywacji do walki o samodzielny byt.

W okresie niewoli Polski, która charakteryzowała się uciskiem obywateli i czujnością zaborców (zwłaszcza niemieckiego i rosyjskiego) zdumiewa fakt bagatelizowania przez zaborców śmiałych dążeń emancypacyjnych. W 1907 r. odbył się w Warszawie Zjazd Kobiet. Przewodniczyły mu Maria Konopnicka i pierwsza lekarka polska dr med. Tomaszewicz-Dobrska. Problem równouprawnienia kobiet był wtedy rozpatrywany w specjalnej komisji politycznej. Równie znaczący był zjazd obradujący w 1917 r. również w Warszawie, którego hasłem było „uobywatelnienie kobiety w niepodległym zjednoczonym Państwie Polskim”.

Pierwsza wojna światowa doprowadziła do licznych przewartościowań pojęć i stanowiła główną przyczynę masowego podejmowania przez kobiety pracy zawodowej w zastępstwie walczących mężczyzn. Bardzo ważnym historycznie momentem było odrodzenie się państwa Polskiego po latach niewoli. Odrodzone po pierwszej wojnie światowej państwo polskie zgłaszało zapotrzebowanie na wiele rąk do pracy. Kobiety z wielkim entuzjazmem

podejmowały pracę zawodową. Szczególnie rok 1920 był w Polsce rokiem przełomowym pod tym względem. Kobiety licznie podjęły prace w biurach oraz urzędach. Podjęcie pracy zawodowej nie było traktowane już jako ujma, lecz stało się koniecznością, a nawet uznawano za nienaturalną bierność zawodową średnio zamożnych kobiet. Następował rozwój zakładów przemysłowych, biur handlowych, banków i innych instytucji. Wiele kobiet pracowało jako maszynistki, stenografki, księgowo oraz fakturzystki. Wszędzie pracowały już kobiety, które wraz z upływem czasu zajmowały wyższe stanowiska. Ówczesne kobiety zajmujące wyższe stanowiska nie stanowiły już osobliwości. Nadmienić należy, że zdobycie tych stanowisk nastroczało trudności. Podkreślenia wymaga również istotna kwestia istnienia możliwości kształcenia się zawodowego kobiet. W owym czasie funkcjonowało już wiele dobrych szkół oraz kursów handlowych jak na przykład Wyższa Szkoła Handlowa i Szkoła Nauk Politycznych i Handlowych w Warszawie.

Kobiety polskie otrzymały wówczas pełnię praw obywatelskich- wniosły nowe idee i wartości, jednocześnie powiększał się zakres ich obowiązków wynikający z uzyskanych praw. Odradzające się państwo polskie uznało pełnię praw obywatelskich kobiet. Kobiety uzyskały możliwość realizowania się w zakresie poszerzania wiedzy oraz pracy zawodowej. Ojczyzna po I wojnie światowej w celach odbudowy państwa potrzebowała zaangażowania całego społeczeństwa. Same kobiety postrzegały przyznane im prawa przez pryzmat likwidacji barier piętrzących się dotychczas na drodze ich wielopłaszczyznowego rozwoju. Uzyskały prawo do zdobywania wiedzy i pracy, do udziału w produkcji społecznej, wnoszenia nowych wartości duchowych oraz materialnych. Podsumowując pierwsze lata po uzyskaniu niepodległości można zauważyć niemożność urzeczywistnienia zapisanych im praw (pomimo innych sukcesów). Dodatkowym obciążeniem w tej sytuacji były nowe obowiązki, które wiązały się z nabytymi prawami. Kobiety stanęły przed koniecznością godzenia ról matki, żony, gospodyni z rolami pracownic oraz obywaterek zaangażowanych w życie społeczne.

Był to czas przemian, a zatem poszukiwania nowych form przystosowania się do zmieniających się warunków, gdyż dawne formy nie przystawały już do nowej rzeczywistości. Problem ten zarysowywał się już wcześniej i jednocześnie stanowił wyzwanie na przyszłość. Zmiany przebiegały stopniowo, jednakże cel stanowiło osiągnięcie takiego poziomu wpływu w różnych sferach życia publicznego, który stanowiłby odzwierciedlenie zaangażowania w nie kobiet. Kwestią indywidualną pozostawało radzenie sobie z godzeniem obowiązków rodzinnych, zawodowych i społecznych. Dla części kobiet nie stanowiło problemu godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, natomiast istniała grupa nie

radząca sobie z tym wyzwaniem. Pomoc w tym zakresie upatrywana była w reformach wychowawczych i szkolnych. Z pomocą kobietom przychodził również postęp techniczny i nowoczesna organizacja pracy wprowadzające zmiany w prowadzenie gospodarstwa domowego i pozwalające na zaoszczędzenie sił oraz czasu, które można było spożytkować w innych dziedzinach życia. Wyzwanie na przyszłość dla ówczesnych kobiet polskich stanowiła realizacja przyznanych im praw oraz poszukiwanie nowych sposobów funkcjonowania pozwalających na sprostanie nowym, dodatkowym obowiązkom. [Witkowska H., 1928, s.869]

Kobiety w czasie I Wojny Światowej całą swoją energię zaangażowały w walkę o niepodległość ryzykując tak jak mężczyźni utratę życia i wolności. Naturalną konsekwencją tego faktu było niezwłoczne po wyzwoleniu proklamowanie zupełnego równouprawnienia kobiet. Najpierw manifestem Ludowego Rządu Lubelskiego 7 listopada 1918 r., później dekretem Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego kobietom przyznane zostały czynne i bierne prawa wyborcze do Sejmu i do samorządu. Polityczne równouprawnienie kobiet zostało zapisane w artykułach 12, 13, 36 oraz 96 Konstytucji z dnia 17 marca 1921 r. Artykuł 96 stanowił, iż *wszyscy obywatele są równi wobec prawa. Urzędy publiczne są w równej mierze dla wszystkich dostępne, na warunkach prawem przepisanych*. Jednakże w rzeczywistości równouprawnienie w dziedzinie stosunków społeczno - ekonomicznych nadal pozostawało nieosiągniętym. Kobiety posiadające w Polsce po odzyskaniu niepodległości pełne prawa polityczne, z dniem 1 lipca 1921 r. uzyskują również równouprawnienie w zakresie praw cywilnych. Przeprowadzona nowelizacja Kodeksu pracy zniósła wszystkie prawne ograniczenia kobiet (w szczególności mężatek). W dniu 2 lipca 1921 roku posłanka Wanda Ładzina referowała na posiedzeniu plenarnym Sejmu ustawę dotyczącą pracy młodocianych i kobiet. Ustawa zabezpieczała ochronę macierzyństwa w kontekście pracy zarobkowej o charakterze fizycznym i umysłowym, a także obejmowała opieką pracujących młodocianych. [Budzińska-Tylicka J., 1928, s.873]

W odrodzonym państwie polskim utworzone zostało Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. W 1923 r. dzięki inicjatywie posłanki Z. Praussowej, Sejm i Senat zatwierdziły ustawę o opiece społecznej. Analizowany okres charakteryzował się rozwojem organizacji społecznych działających na rzecz równouprawnienia kobiet. Opieką otaczano matki i dzieci, bezrobotnych oraz inne grupy społeczne znajdujące się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Zapobiegano pauperyzacji poprzez dostarczanie warsztatów pracy, nauczanie zawodu oraz umożliwienie odbycia praktyk zawodowych. Związki pracownic, różnorodne stowarzyszenia oraz organizacje służyły pomocą pracownikom, emerytkom, emigrantkom, dziewczętom

umożliwiając im korzystanie z posiadanych domów, hoteli oraz schronisk. Organizowane były kolonie letnie, świetlice, kluby dla młodzieży i dzieci. Towarzystwo Ochrony Kobiet zapewniało wykształcenie, zakwaterowanie, tworzyło warsztaty pracy, żłobki, schroniska.

W latach 1918 - 1928 szczególną opiekę roztoczono nad dzieckiem. Tworzono żłobki, przedszkola, organizowano kolonie i półkolonie letnie. Tylko w samej Warszawie w 1928 r. funkcjonowały 82 zakłady dla dzieci (przed wojną tylko kilka). W całej Rzeczypospolitej w tymże roku zarejestrowano 1011 zakładów dla dzieci, obejmujących opieką 53.727 osób. Największa ich liczba mieściła się na terenie województwa łwowskiego - 108 zakładów mogących opieką objąć 6.174 dzieci. Po I Wojnie Światowej obserwuje się powstawanie przyfabrycznych żłobków, których w 1928 roku liczba wyniosła 67. Na rzecz ich tworzenia aktywnie działała Halina Kraheńska - inspektorka pracy oraz autorka broszury „Ochrona macierzyńska robotnic w przedsiębiorstwach państwowych polskich”. [Walewska C., 1928, s.875]

Początkowo sprawa wykształcenia kobiet była zaniedbana. Szkoły dla mężczyzn nie przyjmowały kobiet, natomiast nie było szkół kształcących kobiety. Dostrzegając wyraźną lukę w tym zakresie Izabela Smulikowska otworzyła pierwsze kursy handlowe dla kobiet w Warszawie. W ten sposób rozpoczęła się praca kobiet na masową skalę. Oczywiście należy zaznaczyć, iż kobiety od początku były gorzej wynagradzane za pracę od mężczyzn. Sytuacja ta zdeterminowana była trzema głównymi przyczynami, jako które należy wymienić to, iż kobiety początkowo funkcjonując w zupełnie dla nich nowych warunkach sfery zawodowej same obniżyły wymagania dotyczące płacy do minimum, pokutowało również rozpowszechnione w społeczeństwie przekonanie, iż mężczyźni w pracy są wydajniejsi od kobiet oraz równie fałszywy pogląd mówiący, iż kobiety mają mniejsze potrzeby, a zatem powinny zadowolić się mniejszym wynagrodzeniem. Ówczesnie przeciwko pracy kobiet ciągle był wysuwany argument dotyczący niemożności pogodzenia pracy zawodowej kobiet z obowiązkami macierzyńskimi. Równocześnie jednakże okazywało się, iż zarobki męża nie są wystarczającymi do utrzymania rodziny. Żony w takiej sytuacji, aby pomóc mężowi w tym zadaniu podejmowały pracę zarobkową. Jako obowiązek społeczny poczytywano stworzenie takich warunków pracy zawodowej kobiet, aby praca dostosowana była do ich uzdolnień oraz zapewnienie takiej organizacji opieki nad dziećmi, by nie ucierpiały one z powodu pracy zawodowej ich matek.

Spis ludności przeprowadzony w 1921 r. nie zawiera danych pozwalających na dokładne określenie liczby pracujących w Polsce kobiet. Dane szacunkowe obejmujące kobiety pracujące w sektorze państwowym, komunalnym, prywatnym oraz prowadzące w

domach warsztaty pracy pozwalają określić ją na kilka milionów pracownic. Najwięcej kobiet zatrudnionych było w przemyśle, handlu oraz biurach. Stanowiły one 35% wszystkich zatrudnionych osób. [Waśniewska E., 1928, s.876]

Zasoby kobiet były duże i mogące przynieść pożytek społeczeństwu, jednakże pokutowały dawne przeświadczenia takie jak na przykład niedocenywanie i lekceważenie pracy kobiet w gospodarstwie domowym co stwarzało bariery do przewyciężenia. Poprzez podwyższanie kwalifikacji zawodowych kobiety stawały się jednak gotowymi do podjęcia wszelkich wyzwań związanych z sytuacją pracy zawodowej.

Podczas Wielkiego Kryzysu wiele kobiet podjęło pracę zawodową z powodu bezrobocia mężów. Kobiety zostały wówczas oskarżone o odbieranie pracy mężczyznom pomimo, iż zasadniczo ubiegały się o odmienne stanowiska pracy. W niektórych miejscach został wprowadzony prawny zakaz lub ograniczenie zatrudniania zamężnych kobiet. W sytuacji niedostatecznej podaży miejsc pracy mężczyźni jako żywicieli rodziny otrzymywali zatrudnienie w pierwszej kolejności. Nagły wzrost produkcji spowodowany II Wojną Światową wpłynął na powstanie wielu nowych miejsc pracy, głównie dla kobiet, ponieważ z powodu mobilizacji mężczyzn zabrakło rąk do pracy. Pracodawcy w związku z zaistniałym stanem zatrudniali kobiety na stanowiskach dotychczas zajmowanych przez mężczyzn. W Stanach Zjednoczonych w okresie trwania wojny rząd odwoływał się do patriotycznych uczuć kobiet namawiając do zaangażowania się przez nie w pracę zawodową. Namawiał równocześnie do zrównania płac kobiet i mężczyzn oraz finansował ośrodki opieki dla dzieci pracujących kobiet. Po wojnie sytuacja uległa zmianie. Zdemobilizowani żołnierze potrzebowali miejsc pracy, które miały zwolnić zatrudnione kobiety. Rząd wycofał się z wcześniejszej pomocy dla pracujących kobiet i głoszone, iż normą jest praca w domu. Kobiety stały się bierne zawodowo poświęcając się rodzinie i dzieciom.

II Wojna Światowa pochłonęła na świecie 72 miliony istnień ludzkich w tym 47 milionów cywilów. W Polsce zginęło 5,6 miliona osób, co stanowiło 16% z 34,8 milionowej populacji kraju. Zaistniała potrzeba wykorzystania każdej pary rąk do pracy. Wysoki popyt na pracę występujący w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych wymagał wykorzystania kobiecych zasobów siły roboczej. Wysokie natężenie aktywności zawodowej kobiet w Polsce było w znacznym stopniu zdeterminowane ogólną feminizacją struktury ludności Polski. Szczególnie feminizacja ta dotyczyła ludności w wieku produkcyjnym i spowodowana była wojną oraz okupacją. Po 1965 roku sytuacja uległa nieco zmianie na korzyść mężczyzn.

W latach 1950-1972 wzrost zatrudnienia mężczyzn przewyższał wzrost liczby mężczyzn tylko o 19,3%, natomiast wzrost zatrudnienia kobiet przewyższał przyrost zasobów

siły roboczej kobiet aż o 68,5%. W okresie 1950- 1972 nastąpił w Polsce bardzo znaczący wzrost aktywności zawodowej kobiet. Zatrudnienie kobiet w 1972 roku w porównaniu z 1950 rokiem wzrosło o 243 % natomiast mężczyzn o 140%. [por. Dach Z., 1976, 1980]

Lata pięćdziesiąte cechowała ekstensywna gospodarka zasobami siły roboczej, intensywne migracje, głównie męskiej siły roboczej ze wsi do miast oraz silna presja propagandowa dotycząca pracy zawodowej kobiet. Zwiększyła się również dostępność kształcenia (ułatwiającego zatrudnienie) oraz rozwinęła się instytucjonalna opieka nad dziećmi (łatwo można było również skorzystać z opieki prywatnej). Kobiety mogły zatem stosunkowo bezkonfliktowo łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Sytuacja przedstawiała się w ten sposób do końca lat sześćdziesiątych. W latach siedemdziesiątych w wieku produkcyjnym i rozrodczym znalazł się powojenny wyż demograficzny. Kobiety te były lepiej wykształcone, trudniej im było godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Wpłynęły na to niedobory miejsc w państwowych placówkach opieki nad dziećmi oraz trudności w korzystaniu z prywatnej opieki. Kobiety były mocno obciążone obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. W związku z tą sytuacją wprowadzony został bezpłatny urlop wychowawczy i znacznie obniżyła się aktywność zawodowa młodych kobiet. Kryzys występujący na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych (trudności życia codziennego) oraz możliwość skorzystania z płatnego urlopu wychowawczego doprowadziła do dalszego spadku aktywności zawodowej kobiet. Od początku lat dziewięćdziesiątych można było natomiast zaobserwować wzrost liczby osób nie posiadających pracy, a w niej wzrost ilości bezrobotnych kobiet.

Czasy gospodarki centralnie planowanej charakteryzowały się wysoką aktywnością zawodową kobiet i to pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Poziom aktywności zawodowej kobiet niewiele różnił się od mężczyzn. Kobiety dodatkowo wiele godzin musiały poświęcać na pracę w domu. Łączny tygodniowy czas pracy kobiet krajów regionu Europy Środkowo-Wschodniej przed transformacją wynosił 70 godzin i był o około 15 godzin dłuższy, niż czas pracy kobiet w krajach Europy Zachodniej.

Okres transformacji gospodarczej jako okres przeobrażenia dotychczasowych stosunków ekonomiczno – społecznych spowodował zmiany w aktywności zawodowej Polaków. Charakterystyczny dla gospodarki socjalistycznej niedobór siły roboczej, w gospodarce kapitalistycznej uległ przekształceniu w nadmiar siły roboczej. Źródeł masowego bezrobocia należy szukać w implementacji doktryny nieograniczonego handlu światowego, likwidacji w Polsce licznych przedsiębiorstw oraz wdrażaniu rozwiązań technologicznych eliminujących czynnik najmniej efektywny jakim jest człowiek. W

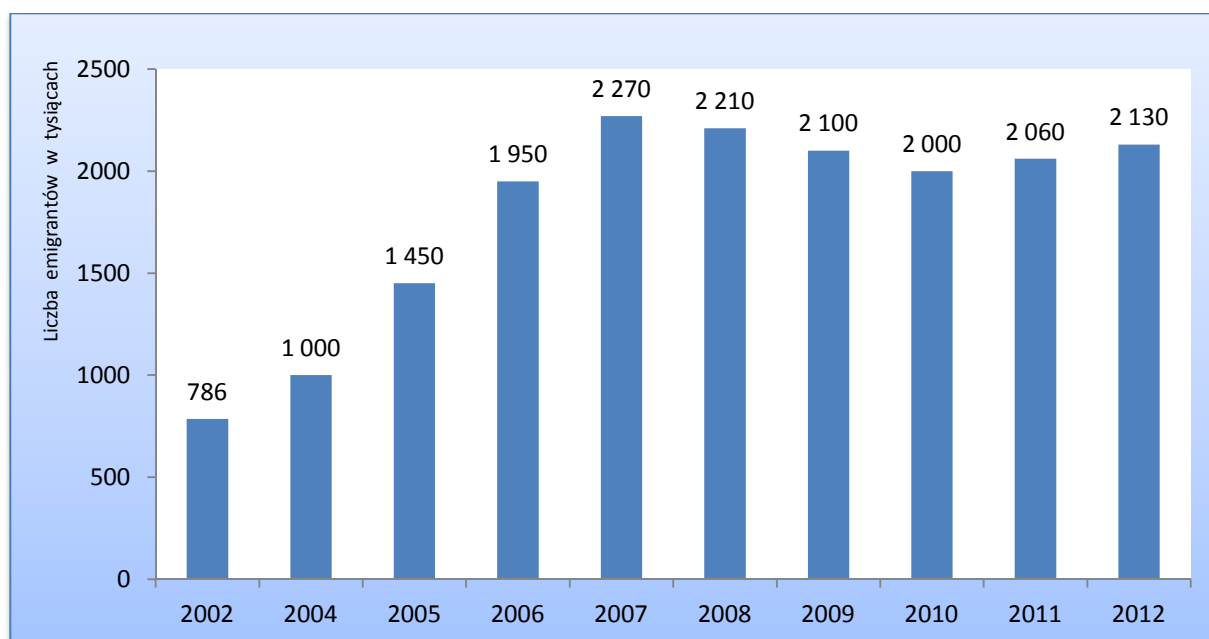
konsekwencji okres transformacji przyczynił się do istotnego ekonomicznego zróżnicowania społeczeństwa i rozszerzania się strefy ubóstwa. Reprezentatywnym potwierdzeniem ubóstwa społeczeństwa polskiego jest fakt, iż województwa warmińsko – mazurskie, podlaskie, lubelskie, podkarpackie i świętokrzyskie zaliczane są do dwudziestu najbiedniejszych regionów w Unii Europejskiej, z PKB per capita mieszającym się w przedziale od 43 do 48% średniego PKB per capita w UE.

Ostatnie dwudziestopięciolecie wiąże się także ze zmianami aktywności zawodowej kobiet. Od roku 1997 do roku 2000 aktywność zawodowa kobiet kształtowała się na względnie stałym poziomie. Lata 2000- 2007 charakteryzuje spadek aktywności zawodowej kobiet spowodowany przede wszystkim zmianami materialnego poziomu życia społeczeństwa, wydłużeniem się okresu nauki i coraz późniejszym podejmowaniem zatrudnienia. Od roku 2008 obserwuje się wzrost aktywności zawodowej kobiet wynikający z kryzysu finansowo- gospodarczego. Zagrożenie ubóstwem wpływa na potrzebę zaangażowania się w pracę zawodową obojga małżonków dla zabezpieczenia materialnego rodziny. Okresy trudnej sytuacji ekonomicznej powodują zmniejszenie liczby kobiet biernych zawodowo, co wynika ze zmian poziomu życia, pojawienia się bezrobocia i rozszerzenia się strefy ubóstwa.

Integracji Polski z Unią Europejską towarzyszy zjawisko masowej emigracji zarobkowej Polaków. W stosunku do 2002 roku liczba Polaków przebywających na emigracji wzrosła blisko trzykrotnie, z poziomu 786 tys. osób do 2,13 mln osób (rysunek 20). Spośród krajów UE, najwięcej Polaków przebywa w: Wielkiej Brytanii, Niemczech, Irlandii oraz w Holandii i we Włoszech.

Rysunek 20

Szacunek emigracji z Polski na pobyt czasowy w latach 2002 – 2012



Źródło: Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2012, GUS, Warszawa 2013.

W coraz szerszym zakresie emigracja czasowa prowadzi do zerwania więzi z krajem i decyzji o zamieszkaniu w nowym kraju na stałe. Coraz więcej Polaków występuje o zagraniczne obywatelstwo, jak również coraz więcej Polek decyduje się na urodzenie dziecka na emigracji. W konsekwencji obserwuje się stabilizację wartości kwot przesyłanych przez Polaków przebywających na emigracji rodzinom w Polsce.

Uwarunkowania pracy i zatrudnienia ewoluowały na przestrzeni dziejów. W tej zaprezentowanej szerokiej perspektywie czasowej formalne uznanie obu płci za równe sobie stanowi krótki odcinek czasowy. Istnieje równocześnie rozbieżność pomiędzy formalnymi uregulowaniami a realizacją tych uregulowań w praktyce. Analiza w ujęciu historycznym pozwoliła na próbę identyfikacji źródeł zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy odnosząc się zarówno do biologicznych jak i kulturowych uwarunkowań.

Podsumowując, rozdział drugi prezentuje wpływ osobowości jak i wyznaczników sytuacyjnych – uwzględniając ich ewolucję w czasie - na sferę funkcjonowania zawodowego. Zostają one skonkretyzowane w autorskim modelu wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery przedstawionym w rozdziale trzecim.

3. Model wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery

Celem autorskiego rozdziału trzeciego jest prezentacja własnego modelu teoretycznego wyznaczników osobowościowych i sytuacyjnych sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery. Analiza obejmuje również wyznaczniki wyróżnione w omawianym modelu. Wyznaczniki te stanowią dwie grupy odzwierciedlające sferę osobowości oraz uwarunkowania sytuacyjne.

3.1 Ogólna charakterystyka modelu

Przedmiotem zainteresowania oraz badań empirycznych związanych z niniejszą pracą jest sfera życia zawodowego kobiet, a ściślej osobowościowe i sytuacyjne wyznaczniki determinujące osiągnięcie sukcesu i typ kariery w tej istotnej sferze życia. Grupę badawczą stanowią kobiety, ponieważ *pleć jest tym kryterium podziału, które wyodrębnia historyczną odrębność stosunków prawnych, społecznych i ekonomicznych, odmiennosc procesów biologicznego dojrzewania organizmu oraz dochodzenia do dojrzałości społecznej i ekonomicznej. Na rynku pracy objawia się to odmiennoscia sytuacji kobiet i męczyzn.*[Kryńska E., Poliwczak I.,1999, s.10]

Dla człowieka praca posiada wiele znaczeń. Stanowiąc główną dziedzinę jego działalności umożliwia mu realizację zdolności oraz twórczą ekspresję. Dla różnych osób odmienne aspekty pracy posiadają naczelną znaczenie. [Filipek H., 1999, s.62] Poza motywami ekonomicznymi skłaniającymi do podejmowania zatrudnienia, praca zawodowa umożliwia własny rozwój, samorealizację, doskonalenie oraz odczuwanie satysfakcji z odniesionego sukcesu zawodowego, realizacji kariery. Nasuwa się w związku z tym pytanie, czy zachowania prowadzące do osiągnięcia sukcesu zawodowego są wynikiem oddziaływania sytuacji w jakiej przyszło danym osobom funkcjonować, czy też są rezultatem posiadania przez te osoby pewnych dyspozycji osobowościowych? Argumenty w dyskusji na temat wiedzy umożliwiającej przewidywanie zachowania uzależnione są od prezentowanych poglądów wiążących się z sytuacjonizmem lub personalizmem. Sytuacjonizm podkreśla istnienie silnego oddziaływania sytuacji i skłonności ludzi do niedoceniaenia jej wpływu na zachowanie natomiast przeceniaenia wpływu osobowości. Natomiast według podejścia nazywanego personalizmem jednostkę charakteryzuje posiadanie względnie stałych i ogólnych dyspozycji osobowościowych, przejawiających się w różnych sytuacjach. Na podstawie licznych badań i analiz za najbardziej adekwatnie wyjaśniające rzeczywistość

uznać można podejście interakcyjne. Możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego, realizacji kariery zdeterminowane są bowiem splotem zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych warunków, pomiędzy którymi zachodzą wzajemne oddziaływania. Cechy otoczenia, w którym żyje człowiek wywierają na niego wpływ, ale człowiek również poprzez swoje działania może to otoczenie kształtować.

Analiza sytuacji panującej na rynku pracy wskazuje, iż wspólne dla wszystkich narodów są wyzwania związane z globalizacją i bardzo szybkim postępem technologicznym. Zintensyfikowane współzawodnictwo i zmiany ekonomiczne będące wynikiem wspólnego działania procesów integracji światowej ekonomii i postępu technologicznego powodują niestabilność i trudności w utrzymaniu odpowiedniego poziomu zatrudnienia znacznej ilości siły roboczej. Jednakże pozycja na rynku pracy, zagrożenie bezrobociem w różnym stopniu dotyczy poszczególnych grup ludności. Szczególnie zagrożeni ograniczonymi możliwościami zatrudnienia we współczesnej gospodarce są: ludzie młodzi, niezatrudnieni od dłuższego czasu, starsi pracownicy wypierani przez młodszych kolegów, gorzej wykwalifikowani, niepełnosprawni oraz mniejszościowe grupy etniczne, przy czym kobiety napotykały większe bariery w zatrudnieniu w każdej z wymienionych kategorii

Przeciwwagą w przypadku negatywnej oceny sytuacyjnych uwarunkowań rynku pracy może stać się wykorzystanie zasobów tkwiących w psychice ludzkiej, które umożliwiają przezwyciężenie zewnętrznych ograniczeń. Psychologia pozytywna szczególnie podkreśla znaczenie nauki poznawania, rozwijania, wzmacniania i wykorzystywania potencjalnych mocnych stron. Zainteresowana jest jednostkami aktywnymi, które są odpowiedzialne, potrafią podejmować decyzje i dokonywać wyborów, a także cechuje je biegłość w działaniu [Seligman E. P., 2004, s.31].

W ramach prowadzenia badania naukowego skonstruowany został model teoretyczny (rysunek 20), który poddany został empirycznej weryfikacji. Model teoretyczny jest odzwierciedleniem rzeczywistości, lecz z racji jej skomplikowanego charakteru, wielości wzajemnych powiązań odzwierciedlenie to ma charakter uproszczony. Ponadto podkreślone są w nim te elementy, powiązania, które z racji realizowanego celu są istotne. Niniejsza praca badawcza skupia się na tych wybranych cechach wewnętrznych, które w największym stopniu (w ramach posiadanej wiedzy oraz dokonanych w związku z nią założeń) wpływają na osiągnięcie sukcesu zawodowego przez kobiety oraz typ ich kariery.

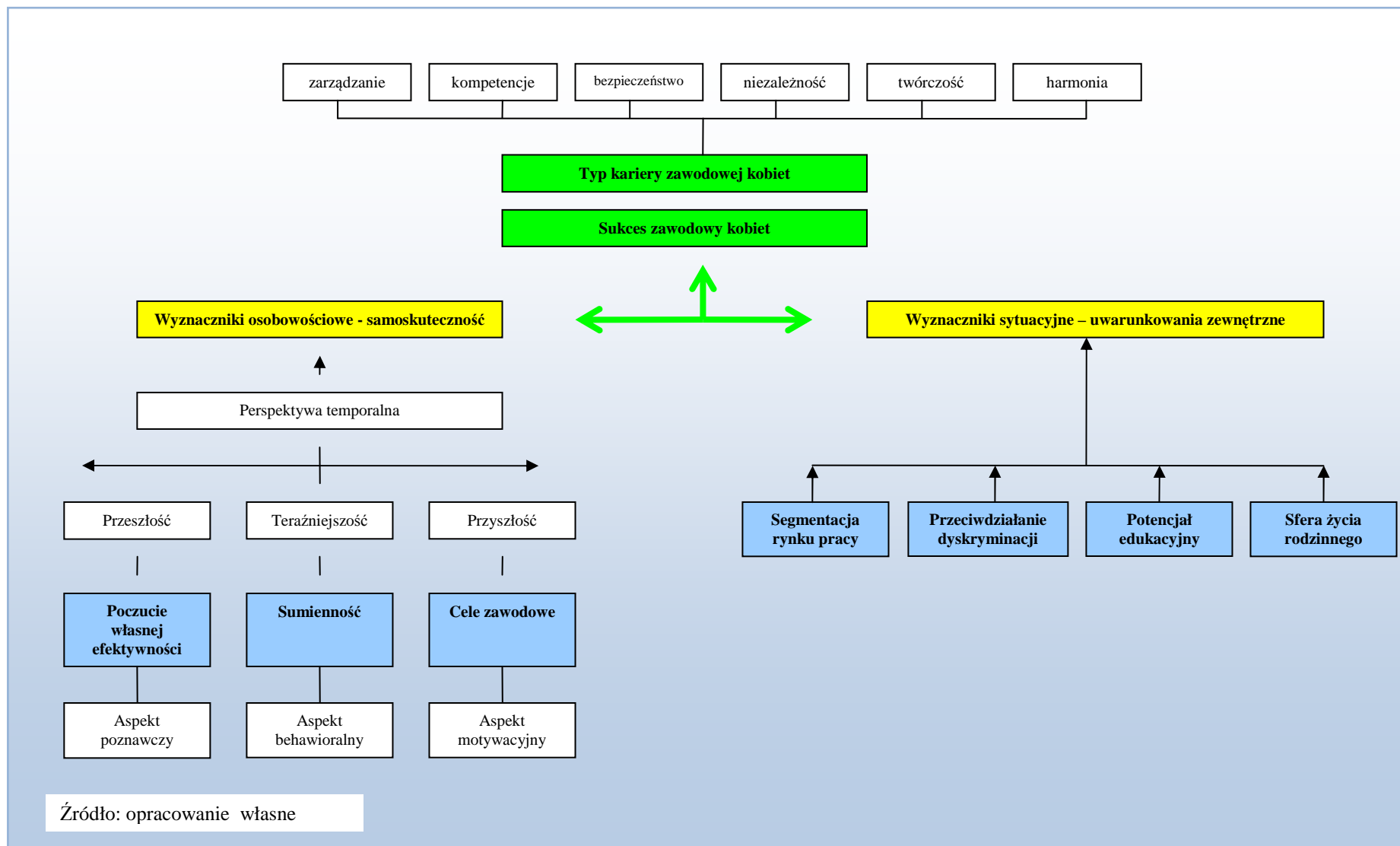
Samoskuteczność stanowi grupę wyznaczników osobowościowych, w skład której wchodzi: poczucie własnej efektywności - z akcentowanym aspektem kognitywnym i umiejscowieniem na horyzoncie temporalnym w przeszłości, sumienność - z akcentowanym

aspektem behawioralnym i umiejscowieniem na horyzoncie temporalnym w teraźniejszości, cele zawodowe- z akcentowanym aspektem motywacyjnym i umiejscowieniem na horyzoncie temporalnym w przyszłości.

Równocześnie uwzględnione zostały wyznaczniki sytuacyjne- uwarunkowania zewnętrzne, do których zaliczona została: segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego.

Rysunek 21

Model teoretyczny roli czynników osobowościowych i sytuacyjnych jako wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery



Pomimo, iż praca ta zajmuje się wyznacznikami sukcesu zawodowego nie aspiruje bynajmniej do objęcia wszystkich z nich. Zachowania umożliwiające osiągnięcie sukcesu zawodowego, realizację kariery zdeterminowane są różnymi cechami osobowości. Oczywiście wyróżnienie ich wiąże się z arbitralnością wyboru. Wieloletnia weryfikacja przeprowadzona przez licznych badaczy pozwala jednakże na upewnienie się w słuszności dokonanego wyboru.

Przedstawione w pracy teorie zostały wybrane zgodnie z określonymi założeniami. Są one bezpośrednio związane z analizą wybranych cech osobowości osadzonych w perspektywie temporalnej oraz analizą wybranych aspektów sytuacji zewnętrznej wpływającymi na osiągnięcie sukcesu zawodowego, realizację kariery. Należy bowiem rozpatrywać czynniki wewnętrzne z uwzględnieniem oddziaływania czynników zewnętrznych wiedząc jak ściśle zależności je wiążą we wspólnym determinowaniu sukcesu, realizacji kariery. Oczywiście nie powinno się tych związków podważać. Cechy otoczenia, w którym żyjemy wywierają na nas wpływ, ale my również poprzez swoje działania możemy to otoczenie kształtować bowiem *człowiek nie jest [...] marionetką uformowaną tylko przez siły biologii i przez siły historii. W znacznym stopniu decyduje on o własnym losie i zdolny jest kształtować siebie według własnego projektu. W toku samorozwoju umie więc wychodzić poza ograniczenia narzucane mu przez naturę i kulturę* [Kozielecki J., 1988, s.166].

Niektóre z zaprezentowanych teorii dotyczą szerszego zakresu zjawisk, lecz są rozpatrywane biorąc pod uwagę ich wpływ na problem będący przedmiotem analizy. Również inne teorie mogą się wydawać istotnymi, jednakże nie stanowią przedmiotu rozważań, jeśli nie odnoszą się wprost do poruszanych zagadnień. Można również stwierdzić, iż omawiane teorie stanowią dość istotny wkład w opis i wyjaśnianie oraz przewidywanie psychologicznego funkcjonowania człowieka. Teorie te reprezentują idee stanowiące istotny punkt odniesienia dla analizy wyznaczników sukcesu zawodowego, realizacji kariery, a ponadto starano się owocnie powiązać je z badaniami empirycznymi. Uzasadnia to ich wybór jako przedmiotu analizy.

W związku z wszechobecnością rywalizacyjnych zachowań w naszym życiu, zwłaszcza zawodowym szczególnie istotną wydaje się być odpowiedź na pytanie o psychologiczne determinanty sukcesu i typu kariery w sferze pracy zawodowej. Spośród wielu determinant warunkujących sukces i realizację kariery w sferze zawodowej w ramach rozważań prowadzonych w tej pracy analizie poddano:

- poczucie własnej efektywności,
- sumienność,

- cele zawodowe.

Determinanty te zostały ujęte w perspektywie temporalnej. Historycznie rzecz ujmując pomimo zainteresowania problematyką temporalności wielu dziedzin wiedzy czas nie stanowił szczególnego przedmiotu rozważań na gruncie podstawowych paradygmatów badań psychologicznych. Jedynie Kurt Lewin tworząc psychologię topologiczną uwzględnił istnienie tak zwanej mentalnej czasoprzestrzeni w opisie regulacji zachowania. [Nosal Cz., Bajcar B., 2004, s.14]

Według K. Lewina pomimo tego, iż ani przeszłość, ani przyszłość nie są w stanie determinować aktualnych zachowań podmiotu, to na jego postępowanie znaczący wpływ mogą wywierać postawy, uczucia oraz myśli związane z przeszłością lub przyszłością. Perspektywa pozytywnych wydarzeń może dodawać sił w aktualnych zmaganiach z rzeczywistością, a trudne przeżycia z przeszłości mogą obecnie stanowić balast. Istnieje zatem konieczność odzwierciedlania terażniejszości jako zawierającej w sobie zarówno psychologiczną przeszłość jak i przyszłość. [Lewin K., 1951, s.53-56]

Pomimo niepamięci, która dotknęła czas analizowany w ujęciu psychologicznym obecnie zaobserwować można wzrost uznania dla czynników temporalnych w deskrypcji percepcji, pamięci, temperamentu oraz osobowości. Szczególnie istotnymi są zależności występujące pomiędzy czynnikami temporalnymi a osobowością i motywacją do działania, sposobami działania.

Przeszłość determinuje terażniejszość oraz przyszłość. Zgodnie z zasadami wyjaśniania przyczynowego w przeszłości poszukuje się przyczyn, uwarunkowań obecnych zachowań. Zwracając się ku przeszłości należy w niej zidentyfikować jakie zdarzenia, sytuacje i w wyniku jakich procesów wpłynęły na ukształtowanie się i utrwalenie pewnych cech osobowości, które obecnie warunkują sukces zawodowy lub jego brak oraz realizację kariery. Przeświadczenie o możliwości osiągnięcia pożądanego wyniku jest uwarunkowane przekonaniem, którego źródło tkwi w przeszłości, a bagaż pozytywnych doświadczeń z tego okresu łatwiej pozwala na zaplanowanie i osiągnięcie sukcesu, realizację kariery.

Przeżyte doświadczenia wpływają na poglądy, sądy na temat możliwości kontrolowania sytuacji oraz przekonanie o własnej skuteczności posiadające istotny wymiar poznawczy. Analizując psychologiczne wyznaczniki sukcesu zawodowego należy zwrócić szczególną uwagę na rolę pozytywnych doświadczeń. Doświadczenie sukcesów w przeszłości rzutowało będzie na przekonanie człowieka, że poprzez swoje zachowania może wywoływać określone skutki, że sukces lub porażka jest wynikiem jego działania.

Poczucie własnej efektywności pełni ważną rolę regulacyjną. Przekonanie o możliwości sprostania wymaganiom, własnej skuteczności wpływa na podejmowanie prób zmierzenia się z wyzwaniami wiążącymi się z realizacją kariery zawodowej. Brak takiego przekonania wpływa natomiast na bierność wynikającą z oceny sytuacji jako przekraczającej posiadane siły i możliwości. Poczucie efektywności wpływa na wielkość zaangażowania oraz wytrwałość w pokonywaniu przeszkód, motywuje do działania i samorealizacji zawodowej, wspinania się po kolejnych szczeblach kariery.

Obecne wymagania pracodawców poza kwalifikacjami zawodowymi oraz doświadczeniem dotyczą w dużej mierze cech osobowościowych przyszłych kandydatów do pracy. Dlatego też za następny wyznacznik sukcesu zawodowego uznana została sumienność wchodząca w skład czynników Wielkiej Piątki traktowanych jako podstawowa taksonomia osobowości. Sumienność opisuje stosunek człowieka do pracy. Jest to „wola dążenia do osiągnięć”. Badania wskazują na ważną rolę pięciu czynników osobowości jako predyktorów powodzenia zawodowego, a sumienność uznawana jest za najlepszy wyznacznik jakości wykonywanej pracy zawodowej oraz osiągnięć zawodowych. Jest to determinanta osadzona w terażniejszości o szczególnie istotnym jej aspekcie behawioralnym związanym z rzetelnym wykonywaniem pracy. Cecha ta stanowi urzeczywistnienie w terażniejszości przekonania o możliwościach radzenia sobie w życiu z wytrwałością i motywacją w działaniach zorientowanych na cel.

Kolejnym wyznacznikiem sukcesu zawodowego, realizacji kariery są właściwie wytyczone cele zawodowe. Ludzie posiadają długoterminowe plany- plany życiowe, według których pewne działania nakierowane są na osiąganie celów pośrednich, a inne na urzeczywistnienie celu głównego. Tworzenie planów związane jest z orientacją na przyszłość. Przyszłość w pewien sposób kształtowana jest przez plany i zaczyna wpływać na terażniejszość, motywować aktualne działania prowadzące do urzeczywistnienia planów. [Mądrzycki T., 2002, s.96] Elastyczność zapewnia ogólność głównego celu i wtedy też może się on skonkretyzować w postaci wielu celów, które w przypadku wystąpienia barier w realizacji bieżącego celu umożliwią modyfikacje bez zagrożenia zmianą zasadniczego kierunku.

Proces motywacyjny jest procesem regulacyjnym, pełniącym funkcje sterowania czynnościami w taki sposób, aby ich skutkiem było osiągnięcie określonego wyniku. Spełnienie dwóch bazowych warunków umożliwia zainicjowanie procesu motywacyjnego. W ramach tych warunków podmiot musi oceniać wynik jako użyteczny oraz uważać, iż wynik ten jest możliwy do osiągnięcia w danych warunkach. Istotne zatem jest posiadanie wizji

wyniku, czyli określonego celu. Cel ten usytuowany jest w bliższej lub dalszej perspektywie czasowej, lecz dotyczy przyszłości. Posiadanie jasno sprecyzowanego celu, który jest naprawdę własnym wyborem motywuje do jego osiągnięcia. Osiągnięciu pożądanego wyniku (posiadającego subiektywną wartość dla podmiotu) sprzyja sumienne działanie w terażniejszości.

Wskazane determinanty odnoszące się do różnych przedziałów perspektywy temporalnej w sposób istotny warunkują odniesienie sukcesu zawodowego, realizację kariery. Oczywiście z pełnym przekonaniem w modelu tym założono podejście interakcyjne. Na sukces, karierę bowiem poza określonymi dyspozycjami wewnętrznymi (osobowościowymi) składającymi się na samoskuteczność, a przekładającymi się na zachowanie podmiotu składają się również czynniki sytuacyjne - uwarunkowania zewnętrzne (środowiskowe) dotyczące czynników determinujących sytuację kobiet na rynku pracy wśród których można wymienić: segmentację rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny oraz sferę życia rodzinnego. Zachowania wiodące do osiągnięcia sukcesu zawodowego, kariery są zdeterminowane właściwościami wytyczonych, zorientowanych na przyszłość celów o motywującym charakterze rzutującym na bieżące czynności, jak i przeszłymi doświadczeniami wpływającymi na posiadane aktualnie poznawcze sądy dotyczące własnej efektywności oraz sumiennością przejawiającą się w terażniejszych działaniach, jak również zewnętrznym otoczeniem podmiotu o wieloaspektowym charakterze.

W koncepcji dotyczącej determinant sukcesu zawodowego, kariery przyjęto osiem założeń dotyczących funkcjonowania człowieka.

1. Istnieje wzajemny determinizm pomiędzy czynnikami osobowymi a środowiskowymi. W większości ze współczesnych teorii psychologicznych zawarty jest interakcyjny model przyczynowości. Możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego, realizacji kariery zdeterminowane są splotem zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych warunków, pomiędzy którymi zachodzą wzajemne oddziaływania. Cechy otoczenia, w którym żyje człowiek wywierają na niego wpływ, ale człowiek również poprzez swoje działania może to otoczenie kształtować. [por. A. Bandura, 1986]
2. Przyjmuje się paradygmat mocnych stron człowieka (w odróżnieniu od perspektywy deficytu). Badania ukierunkowane są na pozytywne funkcjonowanie człowieka wiążące się z: *optymizmem, nadzieją, odpornością, mądrością, szczęściem, a także [...] kreatywnością, motywacją wewnętrzną i zaangażowaniem (ang. flow)* [Nakamura J., Csikszentmihalyi M., 2004, s.103]. Alternatywą dla wykluczenia negatywnych uwarunkowań może być przeniesienie akcentu na pozytywne czynniki, czyli zasoby.

3. Zakłada się wyuczony charakter zachowania człowieka oraz jego regulatorów, a w związku z tym możliwość zamierzonego kształtowania omawianych czynników wewnętrznych sprzyjających osiągnięciu sukcesu zawodowego, realizacji kariery.
4. Płeć jest kategorią biologiczną i społeczno - kulturową oraz psychologiczną o istotnym znaczeniu. Na rynku pracy objawia się to odmiennością sytuacji kobiet i mężczyzn.
5. Zakłada się heterogeniczność rynku pracy i jego segmentację, która skutkuje zróżnicowaną na nim sytuacją poszczególnych grup ludności, w tym kobiet.
6. Przyjmuje się, iż ze względu na niewyczerpane pod względem treściowym zróżnicowanie celów analizowany jest ich aspekt strukturalny. Abstrahując bowiem od treści celów, które dla każdej jednostki mogą być odmienne, ich aspekty formalne przesądzają o efektywności realizacji.
7. Analiza dotyczy subiektywnego poczucia sukcesu, gdyż fundamentalnym jest fakt, iż sukces może być pojmowany w bardzo różnorodny sposób. Każdy ma prawo do stworzenia swojej wizji sukcesu nie przystającej do oczekiwań innych.
8. Przyjmuje się ujmowanie determinant sukcesu w perspektywie temporalnej, ponieważ pomimo tego, iż ani przeszłość, ani przyszłość nie są w stanie bezpośrednio determinować aktualnych zachowań podmiotu, to na jego postępowanie znaczący wpływ mogą wywierać postawy, uczucia oraz myśli związane z przeszłością lub przyszłością

Istotne znaczenie dla wymiaru praktycznego omawianych zagadnień ma fakt, iż posiadanie przez jednostkę „negatywnej” konfiguracji wyżej wymienionych cech osobowościowych to znaczy takiej, która pozwala przewidywać mniejsze prawdopodobieństwo odniesienia powodzenia daje nadzieję na jej zmianę. Poczucie własnej efektywności nabywane jest w procesie społecznego uczenia się. Skoro brak poczucia własnej efektywności został wyuczony można poczucie własnej efektywności nabyć tak, aby sprzyjało osiągnięciu sukcesu zawodowego, realizacji kariery. Sumienność wśród czynników Wielkiej Piątki jest najslabiej zdeterminowana genetycznie i również istnieje możliwość kształtowania tej cechy osobowości. Właściwego wytyczania celów zawodowych również można się nauczyć.

3.2 Wyznaczniki osobowościowe

Odwołując się do zaprezentowanego modelu wyróżnić można wyznaczniki sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery, które odnoszą się do płaszczyzny psychologicznej

funkcjonowania kobiety. Jako główny uznana została samoskuteczność stanowiąca grupę wyznaczników osobowościowych, w skład której wchodzi:

- poczucie własnej efektywności
- sumienność
- cele zawodowe.

Jednostka wyznacza sobie cele i wytrwale i sumiennie je realizuje. Według badań P. Schmutte i C. Ryff (1999) sumienność najsilniej (z wymiarów dobrostanu) związana jest ze zdolnością kształtowania środowiska [Czapiński J., 2004, s.377-378]. Dążeniom tym towarzyszą pozytywne emocje. Badania E. Locka i G. Lathama (1990) odkrywają pozytywną korelację pomiędzy poczuciem własnej efektywności a poziomem ambicji w stawianiu sobie celów oraz determinacji w ich osiąganiu. Realizacja nowych celów zawodowych wymaga poczucia własnej efektywności. Poczucie własnej efektywności jest pozytywnie skorelowane z wysokim wskaźnikiem działania, samomotywacją, wytrwałością w osiąganiu celów w obliczu licznych przeszkód oraz wpływa również na spostrzeganie i poziom wykonania.

Potrzeba osiągnięć oraz samoskuteczność stanowią podłoże psychologiczne dla aktywnych działań podmiotu. Samoskuteczność jako metazmienna jest szczególnie ważną dla kobiet z powodu odmiennej pozycji jaką na rynku pracy zajmują kobiety i mężczyźni. Przypisanie kobiet do określonych ról oraz zawodów ogranicza ich szanse zrobienia kariery, osiągnięcia sukcesu zawodowego, lecz wiara we własne możliwości ułatwia kobietom sprostanie wyzwaniom współzawodnictwa pomiędzy płciami w sferze zawodowej.

W pracy tej występuje odniesienie do czynnika określonego przez A. Bandurę jako poczucie własnej efektywności lub poczucie własnej skuteczności w sposób, który dla czynnika wyodrębnionego przez badacza rezerwuje nazwę poczucie własnej efektywności, natomiast określenia samoskuteczność używa dla grupy wyznaczników obejmującej takie zmienne jak: poczucie własnej efektywności, sumienność oraz cele zawodowe.

Grupa wyznaczników samoskuteczność stanowi odzwierciedlenie całokształtu ogólnie pojętej wewnętrznej sytuacji jednostki w sytuacji aktywnego (z założenia) dążenia do realizacji wyznaczonych sobie celów poprzez sumienne działanie z przekonaniem o możliwościach sprostania sytuacji (ocena zasobów). Źródła poszczególnych zasobów można znaleźć w różnych przedziałach horyzontu czasowego.

W sumiennym działaniu realizowanym w terażniejszości nakierowanym na osiągnięcie sukcesu niezbędny jest cel usytuowany w przyszłości, koncentrujący uwagę i wyznaczający kierunek działania. Stanowi on motywację wpływającą na aspekt energetyczny podtrzymujący działanie. W przeszłości natomiast należy poszukiwać pozytywnych

doświadczeń, które wpłynęły na poczucie własnej efektywności jednostki przejawiające się w wierze we własne umiejętności pokonania kolejnych etapów drogi wiodącej do sukcesu, w związku z którą nieustrudzenie dąży do celu i osiąga pozytywne wyniki. Zarówno poczucie własnej efektywności jak i cele pełnią ważną rolę regulacyjną.

Samoskuteczność jest kompetencją realizującą się w relacjach jednostki z otoczeniem. W tym ujęciu jednostka samoskuteczna charakteryzuje się trzema składnikami w istotny sposób determinującymi podejmowanie działań wiodących do sukcesu w tym przypadku zawodowych. Połączenie poczucia własnej efektywności z sumiennym działaniem na rzecz realizacji własnych poprawnie sformułowanych celów decyduje bowiem o samoskuteczności jednostki. Wiara we własne zasoby wyzwala aktywność umożliwiającą samodoskonalenie oraz pokonywanie barier tkwiących zarówno w samej jednostce jak i w środowisku stanowiąc dla nich przeciwwagę. Ma to istotne znaczenie w kontekście funkcjonowania „kompleksu Kopciuszka”, który tłumi pełne wykorzystanie przez kobiety posiadanych zasobów w dążeniu do sukcesu. Według C. Dowling (1981) dwie podstawowe cechy charakteryzujące kobiety to lęk, niechęć w dążeniu do indywidualnego sukcesu oraz pragnienie, aby sukces realizował się za sprawą sił zewnętrznych. Oczekiwania kobiet są pełne lęku, obaw dotyczących przyszłości, wyuczonej bezradności, skromności i niedoceniań siebie [Mandal E., 2004, s.70]. Poczucie własnej skuteczności jest znaczące zwłaszcza w pierwszej fazie podejmowania działań i realizacji zadań. Zakłada konieczność wzięcia na siebie odpowiedzialności za kształt własnego życia i pokonanie lub zmaganie się zarówno z wewnętrznymi jak i zewnętrznymi ograniczeniami w dążeniu do sukcesu.

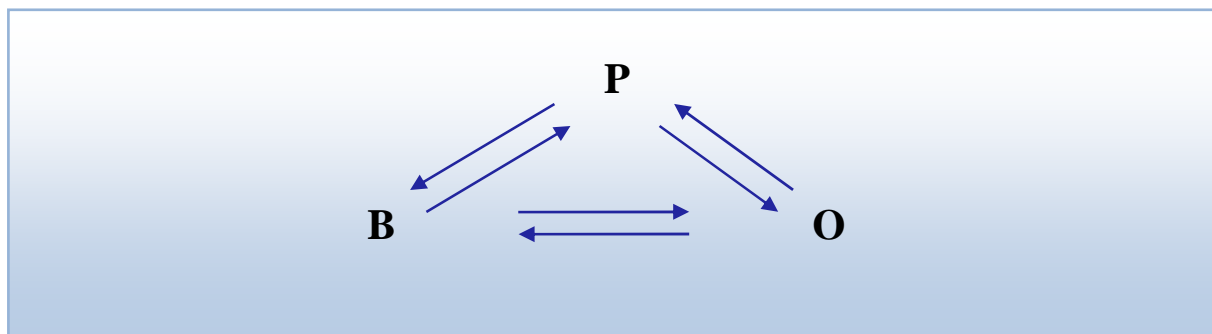
3.2.1 Poczucie własnej efektywności

W ramach przyjętego modelu opisującego wyznaczniki warunkujące osiągnięcie sukcesu zawodowego lub jego brak oraz typy kariery za najważniejszą determinantę ulokowaną w przeszłości uznać można społeczne uczenie się. Na funkcjonowanie psychiczne człowieka o specyficznej formie wpływa swoisty udział czynników osobowych, które regulują zachowanie. Dzięki procesom uczenia się zmienia się zachowanie człowieka. *Uczenie się jest przede wszystkim procesem przetwarzania informacji, w którym informacje o strukturze zachowania i zdarzeniach w środowisku są przetwarzane na symboliczne reprezentacje poznawcze ukierunkowujące zachowanie* [Bandura A., 1986, s.51]. Dlatego też adekwatną teorią wyjaśniającą te kwestie jest koncepcja społeczno- poznawcza A. Bandury (1986) wykraczająca poza teorię społeczno- uczeniową, jednakże do nich zaliczana oraz

funkcjonująca w ramach tych teorii- teoria oczekiwań J. Rottera (1954). A. Bandura stworzył model obrazujący interakcje zachodzące pomiędzy czynnikami behawioralnymi, osobowymi oraz środowiskowymi, których wynikiem jest funkcjonowanie człowieka. Pomędzy tymi czynnikami zachodzi wzajemna determinacja. Przyjęte przez A. Bandurę założenie wzajemnego determinizmu jest zgodne ze współczesnym trendem przedstawiania w teoriach psychologicznych interakcyjnego modelu przyczynowości, w wyniku którego zachowanie jest uznawane za wynik oddziaływania zarówno czynników osobowych jak i środowiskowych. Według interakcyjnego modelu A. Bandury (1986) nazywanego wzajemnym determinizmem człowiek wpływa na sytuację poprzez swoje zachowanie, natomiast sytuacja zwrótnie oddziałuje na człowieka i jego zachowanie. Mowa jest o tak zwanym determinizmie recyprokalnym. Zachowanie stanowi interakcyjną determinantę. Podmiot działając stwarza warunki zewnętrzne, wpływające na jego zachowanie w sposób recyprokalny. Doświadczenia powstałe na skutek zachowania determinują psychikę, wpływając na następne zachowania. W modelu A. Bandury podkreślone jest znaczenie wzajemnych interakcji podmiotu, otoczenia i zachowania. Jednostka dysponując poznawczą łącznością z otoczeniem może wybiórczo skupiać się na jego pewnych postaciach i decydować o wyborze podejmowanych działań. W ujęciu graficznym zależności opisane przez model przedstawia rysunek 22.

Rysunek 22

Model recyprokalnego determinizmu A. Bandury



Legenda: B – zachowanie, P – człowiek, O - otoczenie

Źródło: [Zaleski Z., 1994, s.50]

Zaprezentowane przez A. Bandurę podejście adekwatnie odzwierciedla omawiany problem, ponieważ sukces zawodowy jest uwarunkowany zarówno czynnikami wewnętrznymi- osobowymi, zachowaniem, jak również sytuacyjnymi. Wiele koncepcji efektywnego działania za podstawowe czynniki warunkujące skuteczność podejmowanych działań uznaje: motywację, warunki i okoliczności oraz kompetencje i kwalifikacje [Adamiec M., Kozusznik B., 2000, s.29], czyli zasoby osobiste, ale również sytuację zewnętrzną.

Istotną kwestią jest to, iż zachowanie człowieka oraz mechanizmy jego regulacji są w dużej mierze wyuczone. Zatem proces uczenia się wynikający z oddziaływań społecznych pełni znaczącą rolę w funkcjonowaniu człowieka. Poznanie mechanizmu uzyskiwania zmian w funkcjonowaniu człowieka posiada w związku z tym podwójną wartość. Po pierwsze pozwala na prześledzenie uwarunkowań, które wpłynęły na obecne zachowanie człowieka, a po drugie, co jest szczególnie optymistycznym akcentem, pozwala na uzyskanie wiedzy, której wykorzystanie umożliwiłoby zmianę zachowania człowieka, podczas gdy dotychczasowe nie przynosi pożądanych efektów- w tym przypadku związanych z sukcesem zawodowym, realizacją kariery.

Za zmiany w funkcjonowaniu człowieka odpowiedzialne są procesy nabywania, generalizacji, stabilizacji. Nabywanie jest procesem rozwoju wiedzy i umiejętności, generalizacja wiąże się z zastosowaniem tej wiedzy i umiejętności *w różnych sytuacjach, w stosunku do różnych osób i w odniesieniu do procesów myślenia, procesów afektywnych i działania* [Niedźwieńska A., 1999, s.197], natomiast stabilizacja z utrwalaniem się nabytej wiedzy i umiejętności. Proces generalizacji i stabilizacji uzależniony jest od funkcjonalnej wartości nabytej wiedzy i umiejętności oraz od zdolności samoregulacyjnych podmiotu.

Dla A. Bandury istotne są mechanizmy oraz procesy funkcjonowania człowieka, a nie struktura jego osobowości, za której elementy należałoby uznać czynniki osobowe, wynikające z procesów poznawczych i wzajemnie determinujące się z czynnikami behawioralnymi oraz środowiskowymi. Do grupy czynników osobowych zaliczane są [Niedźwieńska A., 1999, s.197]:

- oczekiwania (dotyczące prawdopodobnych skutków zachowań),
- standardy wewnętrzne,
- preferencje w odniesieniu do wartości,
- preferencje dotyczące społecznych grup odniesienia,
- przekonania o sobie (samowiedza).

Wśród przekonań o sobie, szczególne znaczenie przypada przekonaniu o własnej efektywności, definiowanemu przez A. Bandurę *jako sądy ludzi o ich możliwościach organizowania i realizowania przebiegu działania w taki sposób, by osiągnąć określony poziom wykonania [...]. Sądy o własnej efektywności są czymś innym niż oczekiwania dotyczące wyników zachowania. Poczucie własnej efektywności jest sądem o własnych możliwościach osiągnięcia pewnego poziomu wykonania, podczas gdy oczekiwanie wyniku*

zachowania jest sądem o prawdopodobnych konsekwencjach jakie to zachowanie przyniesie.
[Bandura A., 1986, s.391]

Biorąc pod uwagę dwa składniki takie jak oczekiwanie wyniku oraz oczekiwanie skuteczności można rozpatrywać różne ich kombinacje (tabela 6). Oczekiwanie wyniku stanowi przekonanie, iż określone zachowanie pozwoli na osiągnięcie danego rezultatu. Oczekiwanie skuteczności odnosi się do tego, czy jednostka sama jest w stanie takie potencjalnie skuteczne zachowanie wygenerować. Jednostka, którą cechuje wysokie poczucie własnej efektywności pokłada wiarę w to, że dane zachowanie pozwoli osiągnąć określony wynik i równocześnie jest przekonana, iż sama jest zdolna do wytworzenia takiego zachowania. Działa wówczas zdecydowanie i z odwagą. W przypadku, gdy jednostka posiada niskie oczekiwanie skuteczności i nie potrafi się odpowiednio zachować i dodatkowo cechuje ją niskie oczekiwanie wyniku i samo zachowanie nie prowadzi do osiągnięcia celu, to wówczas rezygnuje z działania i wpada w apatię. W przypadku wysokiego oczekiwania wyniku i niskiego oczekiwania skuteczności obniżeniu ulega samoocena jednostki, jest ona zniechęcona, a nawet pogrążona w depresji. Jednostka posiada wówczas świadomość istnienia skutecznych sposobów radzenia sobie w danej sytuacji, a mimo to nie potrafi odpowiednio zachować się. W sytuacji niskiego oczekiwania wyniku oraz wysokiego oczekiwania skuteczności pojawia się frustracja spowodowana świadomością odpowiednich kompetencji własnych jednostki, lecz równocześnie działania nie doprowadzą do celu. Pojawia się bunt. [Bąbel P., 2006, s.48]

Tabela 6
Kombinacje oczekiwania wyniku i oczekiwania skuteczności

		Oczekiwanie wyniku	
		wysokie	niskie
Oczekiwanie skuteczności	wysokie	Wiele osób odniosło sukces zawodowy, zatem mnie także się powiedzie	Nie ma możliwości awansowania, skoro wokół istnieje taka konkurencja
	niskie	Jestem za mało pracowita, żeby awansować	Wiele osób nie jest w stanie odnieść sukcesu zawodowego, zatem mnie także się nie uda

Źródło: opracowanie własne

Według A. Bandury poczucie własnej efektywności nie posiada ogólnego charakteru, lecz jest specyficzne dla danej dziedziny i jego poziom jest zróżnicowany. Wiąże się to ze specyfiką sytuacji, rodzajem działania, stopniem jego trudności. Wraz z upływem czasu

A. Bandura rozszerzył własną koncepcję zakładając, iż pomimo sytuacyjnej zmienności można jednak mówić o uogólnionym poziomie poczucia własnej efektywności, które istotnie wpływa na podjęcie wszelkich działań oraz wytrwałość w ich realizacji [por. Zakrzewski J., 1987].

Własna skuteczność dotyczy oceny swoich możliwości odnoszących się do wykonania czynności w przyszłych zadaniach [por. Bandura A., 1982]. Podmiot planujący realizację celu musi wziąć pod uwagę własne możliwości. Zlekceważenie własnych możliwości prowadzi w konsekwencji do nierealnych celów ze względu na aktualne warunki otoczenia i ograniczenia temporalne lub ze względu na możliwości jednostki. Ocena własnych możliwości stanowi podstawę dla dokonania wyboru oraz wytrwałości działań [por. Brown I., Inouye D. K., 1978; Schunk D., 1981; Weinberg R., Gould D., Jackson A., 1979]. Im większy poziom własnej efektywności, tym intensywniej i wytrwalej podejmowane są starania. Jednostki niepewne własnych możliwości w obliczu niepowodzeń zmniejszają wysiłki lub zaprzestają działań. Jednostki cechujące się wysokim poczuciem własnej efektywności podejmują działania mające na celu osiągnięcie zamierzeń. Wiedza oraz kompetencje wymagają nieustannej aktywności, dlatego też jakiegokolwiek jej zaniechanie niesie ze sobą konsekwencje dla rozwoju podmiotu [Bandura A., 1981].

Według A. Bandury mechanizm własnej efektywności posiada znaczący wpływ na motywacyjne efekty stawiania celów. Im większe niezadowolenie z wykonania zadania poniżej normy i większe poczucie własnej efektywności, tym większy wysiłek jest podejmowany w kolejnych próbach [por. Bandura A., Cervone D., 1983]. Pewność siebie wynikająca z odniesionych sukcesów jest podstawą dla podwyższania przyszłych standardów [Zaleski Z., 1987, s.111].

Poczucie własnej efektywności pełni istotną rolę w regulacji zachowania. Sposób w jaki jednostka spostrzega własną efektywność determinuje wybór zachowania w konkretnej sytuacji oraz wybór środowisk społecznych, w których jednostka funkcjonuje. W sferze zawodowej przekonanie o własnych możliwościach będzie wpływało na podejmowanie działań zmierzających do realizacji kariery zawodowej w przypadku przekonania o własnej skuteczności lub bierności, gdy sytuacja lub zadanie jest oceniane jako wykraczające poza możliwości jednostki. Ocena możliwości sprostania wyzwaniu zawodowemu wpływa na wielkość zaangażowania w działanie oraz odporność na pojawiające się przeszkody. Poczucie własnej efektywności determinuje również sposób myślenia oraz reagowania emocjonalnego w sytuacjach trudnych. Od tego typu samowiedzy uzależnione są także atrybucje przyczyn sukcesów oraz porażek.

Poczucie własnej efektywności ma zatem charakter motywujący i kształtuje się pod wpływem poznawczej oceny danych pochodzących z [Niedźwieńska A., 1999, s.199]:

- własnych doświadczeń sukcesów oraz niepowodzeń,
- obserwacji zachowania innych i jego skutków,
- werbalnych komunikatów dotyczących możliwości jednostki,
- obserwacji własnych stanów fizjologicznych, z których wnioskowana jest odporność na stres.

Jednostka doświadczająca wielokrotnie sukcesów w działaniu będzie się charakteryzowała wysokim poziomem poczucia własnej efektywności. Istotnym elementem jest kwestia traktowanie sukcesu jako efektu własnych wysiłków, a nie uwarunkowań zewnętrznych, bądź losowych. Wzrost poczucia własnej efektywności zapewni realizacja najpierw zadań łatwych, a później stopniowanie ich trudności. Zmierzenie się z małymi porażkami posiada w tym przypadku charakter hartujący. Niewłaściwym jest bowiem oczekiwanie jedynie szybko następujących i łatwo przychodzących rezultatów. Na porażki należy patrzeć przez pryzmat możliwości uczenia się na własnych błędach i traktować je jako bariery do pokonania. Obserwując innych ludzi w trudnych sytuacjach jednostka uczy się jakie zachowania przynoszą oczekiwane efekty. Niekoniecznie jednakże nabiera przekonania, iż sama potrafi zachować się w podobny sposób. Im osoba obserwowana jest bardziej podobna jest do jednostki, tym większe jest prawdopodobieństwo na pojawienie się u niej poczucia własnej efektywności. Jeżeli ludzie w otoczeniu jednostki pokładają wiarę w jej możliwości i otrzymuje ona werbalne komunikaty potwierdzające tę wiarę poprzez zachęcanie do działania, wspieranie w dążeniach oraz nagradzanie za osiągnięte rezultaty, to wówczas zwiększa się jej poczucie własnej efektywności. Interpretacja odczuwanych skutków pobudzenia emocjonalnego przez jednostkę jako reakcji na stres zmniejsza poczucie własnej efektywności. Odwrotne działanie posiada interpretacja przejawów pobudzenia emocjonalnego w pozytywnym ujęciu- jako energetyzujący czynnik wspierający działanie lub umiejętność redukcji pobudzenia. [Bąbel, P., 2006, s.49]

Poszczególne osoby mogą różnić się między sobą poziomem trudności (względnie łatwości) zadań, co do których są przekonane o swojej efektywności, jak również poziomem ogólności mówiącym o zasięgu działań objętych przez te przekonania oraz siłą przekonania wiążącą się ze stabilnością przekonania o swojej efektywności w konfrontacji z danymi z nimi sprzecznymi.

Poczucie własnej efektywności powiązane jest z reakcjami emocjonalnymi. Osoby cechujące się wysokim poczuciem własnej efektywności odczuwają większą ilość pozytywnych emocji. W sytuacjach problemowych wysoki poziom poczucia własnej efektywności determinuje możliwości poradzenia sobie z wyzwaniami. Osoby takie lepiej również radzą sobie z porażką. Wysoki poziom poczucia własnej skuteczności posiada wieloaspektowy pozytywny wpływ na zdrowie.

Można przyjąć, iż wiara we własne możliwości zazwyczaj sprzyja osiągnięciu sukcesu, zwrotnie podtrzymującego te wiary. Odbywa się to na zasadzie samospełniającego się proroctwa. Energia płynąca z wiary we własne możliwości musi współwystępować z odpowiednimi umiejętnościami i zdolnościami. Aby przekonania o własnej efektywności spełniały rolę regulacyjną muszą brać pod uwagę rzeczywiste możliwości jednostki, bowiem nadmierny optymizm zazwyczaj kończy się rozczarowaniami. [por. Zakrzewski J., 1987] W obecnych czasach charakteryzujących się różnorodnymi trudnościami, przeszkodami i wynikającymi z nich frustracjami poczucie własnej efektywności jest jednakże bardzo cenną i ważną umiejętnością [Bańka A., 2007, s.206]

Poczucie własnej efektywności jest silnie związane z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli, ponieważ jednostka przypisuje wówczas porażkę, którą poniosła niewystarczającym staraniom cechującym jej działania lub brakiem odpowiedniej wiedzy, czy też zdolności. Podejście takie redukuje stres, obniża podatność na depresje i kształtuje osobiste umiejętności. [Bańka A., 2007, s.205]

Miejsce kontroli uznawane jest za czynnik wpływający na oczekiwanie sukcesu. Przekonanie jednostki, iż jej zachowanie wpływa lub też nie wpływa na osiągnięcie określonych wyników determinuje antycypację sukcesu, która powinna być większa w przypadku wewnętrznej w porównaniu do zewnętrznej kontroli, zwłaszcza w przypadku trwałych atrybutów [Anderson C., Jennings D., 1980; Weiner B., 1986].

Teoria J. Rottera stała się podłożem teoretycznym bardzo wielu badań empirycznych weryfikujących związku pomiędzy umiejscowieniem kontroli a różnymi rodzajami zachowań. J. Rottera nurtowało bowiem pytanie dotyczące tego, czy ludzie wierzą, iż istnieje związek pomiędzy ich zachowaniem a jego skutkami, czy wierzą, że ich zachowanie jest przyczyną wystąpienia określonych skutków. W związku z tym pytaniem Rotter wysunął hipotezę, że *ludzie różnią się sposobem interpretowania przyczyn wzmocnienia w takich samych sytuacjach* [Hock R. R., 2003, s.236]. Ludzie różnie spostrzegają umiejscowienie źródła kontroli. Niektórzy posiadają zewnętrzne umiejscowienie źródła kontroli, innych zaś charakteryzuje wewnętrzne umiejscowienie źródła kontroli.

Posiadanie zewnętrznego lub wewnętrznego umiejscowienia źródła kontroli jest stosunkowo trwałym oraz istotnym elementem osobowości jednostki. Badania doprowadziły J. Rottera do wniosku, że umiejscowienie kontroli z dużą konsekwencją przejawia się w różnych sytuacjach. Natomiast zachowanie różnych jednostek w takich samych sytuacjach różnicuje posiadanie przez nich zewnętrznego versus wewnętrznego źródła kontroli. Jednostki posiadające zewnętrzne umiejscowienie źródła kontroli skutki zachowania interpretują jako wynik działania czynników zewnętrznych takich jak: przeznaczenie, los, szczęście, czy też innych ludzi. Nie przyjmują oni odpowiedzialności za to, co ich w życiu spotyka. Nie widzą związku przyczynowego pomiędzy swoimi zachowaniami a ich skutkami. Tego typu postawa znajduje odzwierciedlenie w powszechnie używanych sformułowaniach takich jak na przykład: „co ma być to będzie”, „tak chciał los”, „jedni po prostu mają szczęście, a inni nie”, „to przeznaczenie”, „wszystko jest już zapisane w gwiazdach”, „co człowiek może”, „człowiek jest tylko marionetką”, „decyduje góra”, czy też „co komu przeznaczone to go nie minie”. Wielość utrwalonych w języku potocznym tego typu stwierdzeń świadczy o powszechności postawy cechującej się poczuciem braku możliwości samodzielnego kontrolowania rzeczywistości.

Występuje jednakże również druga grupa osób, które są przekonane o wewnętrznym umiejscowieniu źródła kontroli. Jednostki te odpowiedzialność za skutki swoich działań przypisują swoim własnym zachowaniom oraz cechom osobowości. Odzwierciedlenie tej postawy znajduje swój wyraz w stwierdzeniach typu: „każdy jest panem (kowalem) swojego losu”, „człowiek jest sam sobie sterem, żeglarzem i okrętem”, „bez pracy nie ma kołaczy”, „jak sobie pościelisz, tak się wyśpisz”, „twój los w twoich rękach”, „chcieć znaczy móc”, „nie ma rzeczy niemożliwych”, czy też „to jak przeżyjesz swoje życie zależy wyłącznie od ciebie”. Pomimo równie dużej liczby sformułowań, w których odzwierciedlenie znajduje postawa reprezentująca przekonanie o wewnętrznym umiejscowieniu źródła kontroli wydają się one być stosunkowo rzadziej używane. Cecha osobowości wiążąca się z zewnętrznym versus wewnętrznym umiejscowieniem kontroli determinuje odmienne rodzaje zachowań jednostki w różnorodnych sytuacjach życiowych. Znajac umiejscowienie kontroli można przewidywać rodzaj zachowania jednostki w określonej sytuacji.

Z racji rozważanego w tej pracy problemu istotnym jest wynik badań dotyczących związku pomiędzy umiejscowieniem kontroli a motywacją osiągnięć. Wiara w to, iż dzięki swoim własnym działaniom, nakładowi swojej własnej pracy można osiągnąć powodzenie sprzyja posiadaniu większej motywacji do osiągania sukcesów niż w przypadku, gdy osoba jest przekonana, iż powodzenie jest wynikiem jedynie szczęśliwego zbiegu okoliczności.

Badania J. Rottera przy użyciu Skali Umiejscowienia Źródła Kontroli (I-E Scale-Internal-External Scale)³ dowiodły istnienia u uczniów szkoły średniej pozytywnej korelacji pomiędzy poczuciem kontroli umiejscowionym wewnątrznie a motywacją osiągnąć (piętnastoma z siedemnastu jej wskaźników). Wskaźniki te dotyczyły kontynuacji nauki w college`u, długości czasu poświęcanego odrabianiu zadań domowych oraz stopnia zainteresowania rodziców pracą ucznia w szkole. U uczniów posiadających wewnątrznie zorientowane poczucie kontroli częstotliwość występowania wszystkich tych czynników dotyczących ukierunkowania na osiągnięcia była wyższa.

Teoria społecznego uczenia się pozwala na prześledzenie genezy kształtowania się zewnętrznego versus wewnętrznego umiejscowienia źródła kontroli. Człowiek od swoich narodzin poprzez kolejne lata uczy się zachowań, które były wzmacniane. Wzmocnienie powoduje wzrost oczekiwania, iż skutkiem określonego zachowania będzie pożądane wzmocnienie. Usunięcie wzmocnienia po ustaleniu się oczekiwania powoduje postępujący zanik oczekiwania związku pomiędzy zachowaniem a wzmocnieniem. Posiada to wpływ na postrzeganie wzmocnienia czasami jako skutku zachowania, a czasami jako niezwiązanego z zachowaniem. Część osób w trakcie swojej ontogenezy często odczuwa bezpośredni związek pomiędzy swoim zachowaniem i wynikającym z niego wzmocnieniem. Inne osoby mają wrażenie braku wpływu poprzez swoje działania na wystąpienie wzmocnienia. Uważają natomiast, że wpływ ten posiadają czynniki zewnętrzne. W wyniku całokształtu doświadczeń wiążących się z uczeniem się wykształca się uogólnione oczekiwanie dotyczące zewnętrznej bądź wewnętrznej kontroli wzmocnień.

Posiadanie zewnętrznego lub wewnętrznego źródła umiejscowienia kontroli implikuje rodzaj zachowania prawie we wszystkich możliwych sytuacjach, a zatem w istotny sposób charakteryzuje osobowość człowieka. Przekonanie o własnej odpowiedzialności za wynik kariery zawodowej sprzyja większemu zaangażowaniu, aktywności nakierowanej na osiągnięcie sukcesu zawodowego.

Eksplorując źródła zróżnicowania jednostek ze względu na umiejscowienie kontroli wyróżnia się trzy determinanty kształtowania się jej zewnętrznego lub wewnętrznego poczucia [Hock R. R., 2003, s.240]:

- różnice kulturowe,
- różnice społeczno- ekonomiczne,
- różne style rodzicielstwa.

³ Polska wersja: Kwestionariusz do pomiaru poczucia kontroli (Delta) opracowany przez R. Ł. Drwała

Badania przeprowadzone w odrębnych społecznościach wykazały występowanie międzykulturowych różnic pod względem umiejscowienia kontroli. Były one najprawdopodobniej niezależne od sytuacji społeczno- ekonomicznej, co sugeruje istnienie etnicznego zróżnicowania w umiejscowieniu źródła kontroli.

Natomiast według J. Rottera poziom społeczno- ekonomiczny nawet w obrębie tej samej kultury może wiązać się z umiejscowieniem kontroli. Istnieje związek pomiędzy posiadaniem niższej pozycji społeczno - ekonomicznej oraz silniejszym poczuciem kontroli zewnętrznej.

Umiejscowienie kontroli nabywane jest poprzez proces uczenia się, a zatem oczywistym wydaje się być wpływ stylów rodzicielstwa na zewnętrzne lub wewnętrzne umiejscowienie kontroli. J. Rotter przewidywał, iż prawdopodobnie rodzice, którzy w sposób pozbawiony konsekwencji, a w związku z tym nieprzewidywalny nagradzając i karząc dzieci przyczynią się do powstania u nich zewnętrznej lokalizacji kontroli.

Podsumowując w zależności od posiadanych przekonań dotyczących wpływu zewnętrznych czynników na zdarzenia, które miały miejsce w przeszłości, teraźniejszości, czy też wystąpią w przyszłości, bądź też możliwości samodzielnego kształtowania rzeczywistości ludzi różnicuje posiadanie zewnętrznego lub wewnętrznego źródła umiejscowienia kontroli. O wadze tej cechy osobowości świadczy fakt występowania wątku „zewnętrzności- wewnętrzności” w wielu teoriach. Na poparcie tego stwierdzenia przytoczone zostały wybrane teorie zawierające omawiany wątek.

David Riesman wraz ze współpracownikami podzielił ludzi funkcjonujących we współczesnym społeczeństwie na posiadaczy dwóch odmiennych typów charakteru. Osoby kierowane zewnętrznie- przez innych są wrażliwsze na wpływ społeczny rówieśników, natomiast osoby kierowane wewnętrznie działają pod wpływem wartości oraz celów przekazanych im w młodości przez starszych członków społeczeństwa.

Abraham Maslow - współtwórca psychologii humanistycznej za najbardziej pożądane w kształtowaniu charakteru uważa dążenie do samorealizacji. Osoby samorealizujące się charakteryzują się brakiem zależności od ograniczeń wpływających z zewnątrz, czyli formułowanych przez innych członków społeczeństwa, jak również tych wpływających z wewnątrz czyli procesu socjalizacji. Zachowują się zatem w sposób bardzo niekonwencjonalny, swobodny, spontaniczny oraz naturalny. Nie ograniczają ich konwenanse, zwyczajowe zachowania. Ludzie ci posiadają względnie autonomiczny i indywidualny system etyczny *są oni autonomiczni, czyli kierują prawami własnego charakteru, a nie regułami społeczeństwa.* [Maslow A., 1990, s.243]

Autonomia ludzi samorealizujących się oznacza samodzielność w podejmowaniu decyzji, zarządzaniu, oznacza aktywność, odpowiedzialność, wewnętrzne zdyscyplinowanie, oznacza, że się jest decydem, a nie pionkiem, nie bezradnie „zdeteminowanym” przez innych, że się jest „silnym, a nie słabym”. Osoby samorealizujące się „podejmują decyzje, sami do nich dochodzą, sami podejmują działania, sami są odpowiedzialni za siebie i za swoje losy. Jest to subtelna cecha, trudna do opisanie słowami, a jednak niezmiernie ważna. Jednostki samorealizujące się cechuje względna niezależność od otoczenia. W obliczu trudnych sytuacji, które ich spotykają zachowują optymizm, panują nad sobą pomimo, iż innych ludzi takie same okoliczności doprowadziły do skrajnych zachowań. Są one skoncentrowane na problemach zewnętrznych, a nie na ego. Stan ten wynika z braku problemów ze sobą i posiadania pewnego zadania do wykonania (życiowej misji), która pochłania ich uwagę i energię. Opierając się na eksperymentach S. Ascha i D. McClellanda liczbę osób samostanowiących o sobie można oszacować na około 5 do 30% populacji (w zależności od okoliczności), natomiast wśród osób samorealizujących się własną wolą kierowało się 100% badanych. [Maslow A., 1990, s.227]

Martin Seligman stworzył teorię opisującą i wyjaśniającą powstawanie wyuczonej bezradności. Bezradność doświadczana jest wówczas, gdy aktywność ze strony podmiotu nie ma związku z tym co go spotyka. Przeciwnieństwem poczucia bezradności jest poczucie kontroli. Posiadając kontrolę możemy poprzez świadome działanie w sposób zamierzony kształtować rzeczywistość. Oczywiście należy zaznaczyć, iż pewne fakty oraz zdarzenia są poza zasięgiem wpływu jednostki, jednakże w wielu kwestiach istnieje możliwość aktywnego kreowania rzeczywistości lub bierności i rezygnacji.

Ludzie oczekują, że ich działania przyniosą określone rezultaty. Oczekiwania te pozwalają zachowywać się w taki sposób, który umożliwi osiągnięcie zamierzonego skutku oraz uniknięcie niepożądanych rezultatów. Zachowanie jednostki wynika zatem w pewnej mierze z jej przekonania, iż działania, których się podejmuje zaowocują określonymi efektami. Aktywność motywuje zatem przekonanie, że podjęty wysiłek doprowadzi do pożądanego rezultatu. Jeżeli w sferze zawodowej jednostka podejmuje rozliczne działania nakierowane na wzrost i rozwój swoich umiejętności i kwalifikacji i poświęca wiele sił i czasu obowiązkom zawodowym, lecz pomimo trudu i zaangażowania nie spotyka się z uznaniem ze strony przełożonych, nie awansuje i nie jest doceniana, to wówczas popada w apatię nie wierząc, iż jakiegokolwiek działania z jej strony mogą przynieść określone skutki.

Celowe kształtowanie sytuacji wynika z siły oraz poczucia kontroli. W większości ludzie przynajmniej częściowo są przekonani o swojej sile i zdolności panowania nad

sytuacjami, które ich dotyczą. Przekonania te są wynikiem doświadczeń z przeszłości związanych z efektywną kontrolą zdarzeń. Owe doświadczenia umacniają wiarę we własne sprawstwo i udział w realizacji zaplanowanych celów. Kiedy jednostka nie postrzega się jako osobę silną i sprawującą kontrolę, to wówczas odczuwa bezradność. Osoba taka nie posiada dostatecznej ilości siły, aby podjąć działania mające na celu zmianę niesatysfakcjonującej sytuacji.

Wyuczona bezradność wynika z braku nadziei na sprawstwo i wiąże się z silnym przekonaniem o swojej niemocy. Przeformułowany model wyuczonej bezradności i depresji L. Abramsona, M. Seligmana oraz J. Teasdale'a (1979) podkreśla rolę atrybucji przyczynowych w wyznaczaniu charakteru, trwałości oraz zakresu deficytów „bezradnościowych” i podatności na depresję. Atrybucje mogą odnosić się do czynników [Bąbel P., 2006, s.40]:

- wewnętrznych versus zewnętrznych,
- stałych versus zmiennych,
- globalnych versus specyficznych.

Brak nadziei przesądza o poczuciu bezradności. Wówczas jednostka swoje niepowodzenia traktuje jako permanentne, odnoszące się do wszelkich aspektów życia – zarówno życia zawodowego jak i osobistego i wynikające z jej przyczyny.

Sposób wyjaśniania przyczyn braku sukcesów wpływa zatem na wykształcenie się poczucia bezradności w przypadku pesymistycznego stylu atrybucyjnego charakteryzującego się przypisywaniem atrybucji do czynników: wewnętrznych, stałych oraz ogólnych. Bądź też reakcji na porażki przejawiającej się wzmożoną aktywnością nakierowaną na przezwyciężenie barier. Reakcja taka występuje w przypadku prezentowania optymistycznego stylu atrybucyjnego charakteryzującego się przypisywaniem przyczyn niepowodzeń czynnikom zewnętrznym, mającym niewielki zasięg czasowy oraz mającym związek ze ściśle określonym obszarem (tabela 7).

Tabela 7
Style atrybucyjne

Czynniki atrybucyjne	Styl atrybucyjny	
	Pesymistyczny	Optymistyczny
Wewnętrzny - zewnętrzny	Nie potrafię znaleźć pracy na wyższym stanowisku.	Sytuacja na rynku pracy jest tak trudna, że niemożliwością jest znalezienie pracy na wyższym stanowisku.
Stały - zmienny	Zawsze źle wypadam podczas rozmów w sprawie awansu.	Teraz źle wypadłem podczas rozmowy w sprawie awansu, ale następnym razem wypadnę dobrze.
Ogólny - specyficzny	Nie nadaję się na żadne wyższe stanowisko.	Starając się o wyższe stanowisko w innym zakładzie odniosę lepsze rezultaty.

Źródło: opracowanie własne

Jednakże sam pesymistyczny styl atrybucyjny zwiększa jedynie podatność na wyuczoną bezradność. Aby wyuczona bezradność zaistniała niezbędne jest negatywne zdarzenie lub większa ilość negatywnych zdarzeń, które pozostają poza możliwościami kontroli. Optymizm natomiast sprzyja odnoszeniu sukcesów. Optymiści skupiają się na możliwościach działania w danej sytuacji, a nie na jej negatywnym charakterze. Oczekiwanie sukcesu determinuje jego osiągnięcie.

W przypadku pesymizmu i wyuczonej bezradności istotne jest doświadczenie sukcesów. Oprócz doświadczenia sukcesów niezmiernie ważne jest również przekonanie o odpowiedzialności za rezultaty swoich działań. Człowiek przekonany o możliwościach wpływania na rezultaty swoich działań posiada większą motywację, aby wyteńczyć siły i pokonać istniejące przeszkody. Należy zaznaczyć, iż wcześniejsze doświadczenie sukcesów uodparnia na wyuczoną bezradność. Posiadanie pozytywnych doświadczeń warunkuje podejmowanie wielokrotnych prób przezwyciężenia barier, nawet zakończonych wielokrotnie porażkami. Wiele podjętych prób rozwiązania sytuacji zakończonych porażką powodują zaniechanie działania. Dostrzeżenie braku zależności pomiędzy podejmowanymi wysiłkami a stanem sytuacji doprowadza do syndromu wyuczonej bezradności przejawiającego się:

- deficytem poznawczym (asocjacyjnym),
- deficytem motywacyjnym (aktywności),
- deficytem emocjonalnym (pogorszenie nastroju).

Deficyt poznawczy przejawia się dłuższym czasem uczenia się- jednostki nie dostrzegają możliwości kształtowania sytuacji nawet w przypadku, gdy wpływ na bieg

wydarzeń jest możliwy. Deficyt motywacyjny wiąże się z biernością, rezygnacją, zaniechaniem działań. Deficyt emocjonalny polega na przeżywaniu stanów: smutku, apatii, depresji oraz lęku.

Wyuczoną bezradność można przezwyciężyć odzyskując kontrolę nad efektami swoich działań. W uzyskaniu przekonania o skuteczności własnych działań istotny jest optymistyczny styl atrybucyjny oraz pozytywna samoocena. Docenienie wszystkich nawet drobnych sukcesów pozwala na odzyskanie wiary w skuteczność własnych działań oraz podjęcie aktywnych wysiłków skierowanych na pokonanie przeszkód.

Człowiek obserwując związki pomiędzy skutkami a wywołującymi je przyczynami uczy się w jaki sposób może zapanować nad otoczeniem. Aktywność podmiotu przejawiająca się w celowych działaniach prowadzi do sprawowania kontroli nad zdarzeniami. Natomiast przekonanie o braku możliwości wpływania na środowisko wywołuje poczucie bezradności. Klasyczny model wyuczonej bezradności podkreśla rolę nowego rodzaju uczenia się. Jednostka uczy się, iż nie ma związku pomiędzy działaniem a jego następstwami.

Spostrzeganie własnej siły oraz poczucia kontroli uzależnione jest od życiowych doświadczeń. Przedmiotem badań prowadzonych przez Chorpita i Barlow był związek pomiędzy przeżyciem bezradności we wczesnym okresie życia a występowaniem zaburzeń lękowych u osób dorosłych. Wyniki empiryczne pozwoliły na sformułowanie wniosku, iż doświadczenie ograniczonej kontroli we wczesnym dzieciństwie może determinować wykształcenie się stylu poznawczego charakteryzującego się postrzeganiem zdarzeń jako takich, których kontrola pozostaje poza możliwościami jednostki oraz psychicznej skłonności do przeżywania lęków. [Hock R. R., 2003, s.297]

Jeżeli podejmowane próby mające na celu uzyskanie kontroli nad własnym życiem wielokrotnie zakończone były niepowodzeniem, to sytuacja ta powoduje zaniechanie wszelkiej aktywności mającej na celu sprawowanie kontroli. Częste przeżywanie porażek związanych ze sprawowaniem kontroli powoduje generalizację braku wpływu na różne sytuacje, nawet takie, w których kontrola jest możliwa. Jednostka odczuwa wówczas bezradność i popada w depresję. Wyuczona bezradność poza depresją wywołuje również poważne konsekwencje o charakterze somatycznym. Przeżycie stresującej sytuacji takiej jak na przykład utrata pracy podwyższa ryzyko zachorowania na raka.

Reasumując przyczyną wyuczonej bezradności jest utrata kontroli nad biegiem wydarzeń spowodowana sytuacją treningu bezradności. Jako proces pośredniczący uznane zostały zgeneralizowane oczekiwania braku kontroli. Następstwem sytuacji treningu

bezradności jest wykształcenie się syndromu wyuczonej bezradności, na który składają się deficyty w obszarach: poznawczym, motywacyjnym oraz emocjonalnym.

Badania M. Seligmana spotkały się z szerokim oddźwiękiem. Stanowią one inspirację dla współcześnie prowadzonych badań. Przyczyniły się również do dyskusji trwających na gruncie wielu dyscyplin. Idee M. Seligmana są komplementarne w stosunku do odkryć innych naukowców, których przedmiotem badań było również zgłębienie istoty osobistej kontroli nad życiowymi zdarzeniami.

Dla wielu kobiet osiągnięcia zawodowe stanowią ważny aspekt ich życia. Poczucie własnej efektywności sprzyja skuteczności w osiąganiu celów, realizacji ważnych zamierzeń przyczyniając się do odczuwania satysfakcji zawodowej. Męskość i kobiecość związane są z posiadaniem względnie trwałych cech, które służą do różnicowania mężczyzn i kobiet w postawach i zachowaniach. Należy do nich zaniżona samoocena odczuwana przez kobiety. Poczucie własnej efektywności stanowi element samooceny. Zatem można wnioskować, iż kobiety w porównaniu z mężczyznami odczuwają niższe poczucie własnej efektywności. Brak wiary we własne możliwości utrudnia osiągnięcie sukcesu zawodowego. Dodatkowo mężczyźni posiadają autonomiczną motywację osiągnięć, natomiast kobiety nie i dlatego są wrażliwsze na społeczne sprzężenie zwrotne. [por. Strykowska M., 1992]

3.2.2 Sumienność

Język naturalny umożliwia określenie kompletnego spektrum różnic indywidualnych w osobowości. Określenia cech osobowości posiadają fundamentalne znaczenie dla większości lub nawet wszystkich ludzkich języków [por. Goldberg L. R., 1981]. Prawdopodobne uzasadnienie wynika z przydatności języka cech do ułatwiania kontaktów z innymi jednostkami. Różnice osobowości bowiem pełnią istotną rolę w stosunkach międzyludzkich.

Naukowcy zajmujący się cechami- tacy jak na przykład G. W. Allport (1937) docenili wkład naturalnego języka cech i poddawali analizie założenia dotyczące używania słów określających cechy, a w pomiarach cech wykorzystywali język cech. G. W. Allport i H. S. Odbert w 1936 roku odnaleźli w języku angielskim 18000 określeń opisujących cechy. Z określeń tych wyłonili 4000 najtrafniej opisujących cechy osobowości. Następnie R. B. Cattell w 1946 roku grupując synonimy uzyskał 35 wiązek i po poddaniu ich analizie czynnikowej otrzymał 12 wymiarów. Poszukiwania w zakresie kompleksowego systemu ponownie skierowały uwagę naukowców na język naturalny. W 1961 roku E. Tupes oraz R. Christal

odkryli 5 czynników. Zainteresowany tymi badaniami W. T. Norman w 1963 roku przeprowadzając własne badania również uzyskał 5 odkrytych czynników i wnosił o uznanie ich za właściwą taksonomię cech osobowości. Ówczesnie nie zwrócił ten postulat dużej uwagi do momentu powrotu L. R. Goldberga w latach 1981 - 1982 do słownika i utworzenia przez niego własnych zbiorów synonimów ponownie potwierdzających model pięcioczynnikowy (FFM). Badania R. R. McCrae i P. T. Costy przeprowadzone również w latach osiemdziesiątych potwierdziły wcześniejsze wyniki.

Badania odnoszące się do Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości można podzielić na trzy fazy. Pierwsza faza polegała na badaniach leksykalnych, druga prezentowała psychometryczne podejście (zostały skonstruowane kwestionariusze do pomiaru pięciu czynników osobowości), a następnie podjęto próby opisu osobowości w kategoriach typów.

Pomimo upływu wielu lat od powstania czynnikowych koncepcji osobowości, do których zalicza się teorie J. P. Guilforda, H. J. Eysencka, czy też R. B. Cattela nie zdołano uzgodnić jednej klasyfikacji cech. W ciągu tego okresu czasu pojawiały się różnorodne modele osobowości, powstałe w wyniku zastosowania analizy czynnikowej lub wywodzące się z różnic indywidualnych w funkcjonowaniu systemów fizjologicznych. Modele charakteryzowały się zróżnicowaną liczbą proponowanych do opisu osobowości czynników. Nie osiągnięto jednakże konsensusu dotyczącego wyodrębnienia podstawowych czynników określających osobowość. Dopiero pięcioczynnikowa struktura spowodowała zgodę co do podstawowych czynników osobowości. Przyjęto założenie, iż Pięcioczynnikowy Model Osobowości (PMO) stanowi adekwatne odzwierciedlenie struktury osobowości obejmujące pełną i wyczerpującą taksonomię cech. *Wydaje się, że pięć czynników to liczba zarówno niezbędna, jak i wystarczająca do opisania podstawowych wymiarów osobowości; żaden inny system nie jest tak kompletny, a zarazem tak zwięzły.* [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.75] Nurt ten stał się jednym z wiodących podejść w psychologii osobowości.

Cechowe modele osobowości są zgodne z różnorodnością ujęć teoretycznych, a ponadto stworzyły bazę dla większości badań nad osobowością. Zmarginalizowana w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku psychologia cech odzyskała swoje znaczenie stając się dominującym paradygmatem w psychologii osobowości. Wyniki badań podłużnych prowadzonych nad osobowością (ukończonych w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku) były zgodne co do faktu, zaskakującej stałości osobowości po trzydziestym roku życia. Późniejsze badania dotyczące rozwoju w pełnym cyklu życia również potwierdziły ten fakt wzbogacając wiedzę na temat genezy i wpływu cech. Liczne dowody przemawiają za

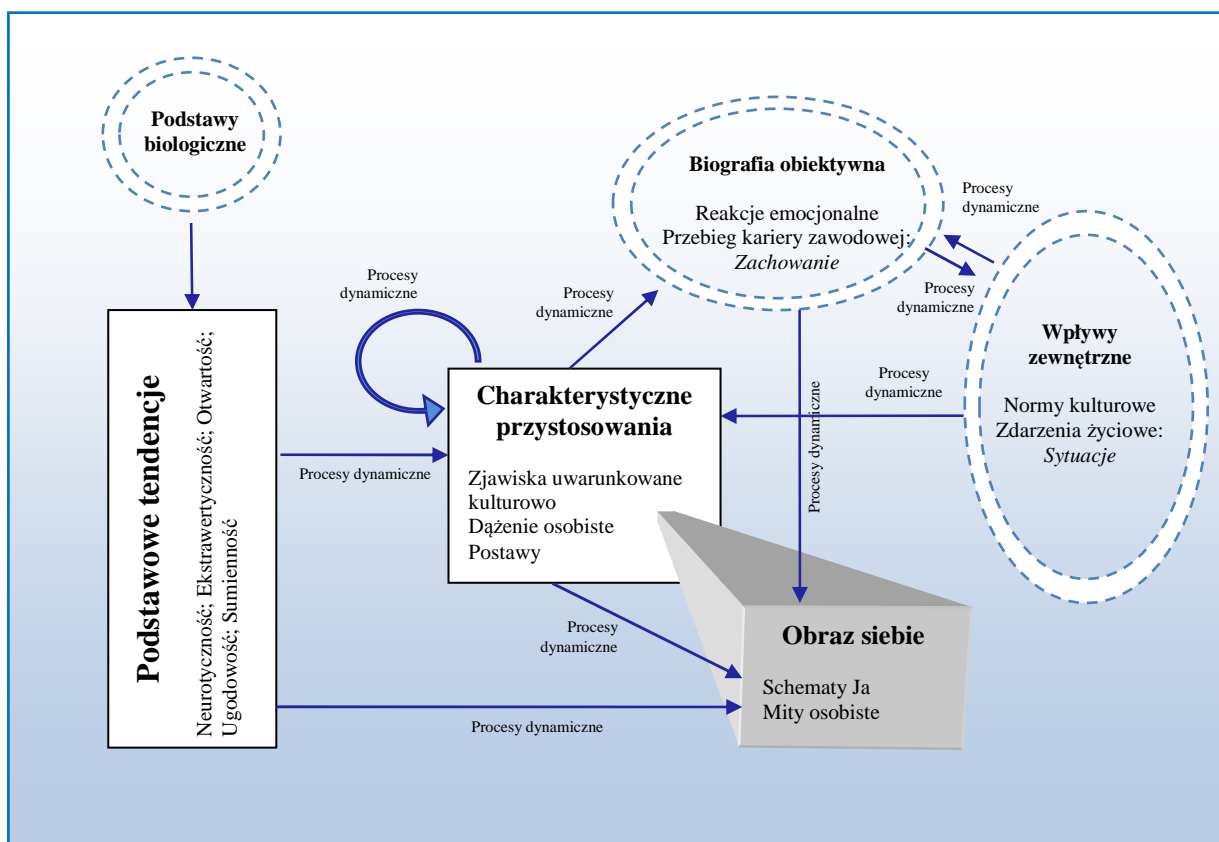
stałością w czasie różnic indywidualnych, jednakże nie można zaprzeczyć możliwości wystąpienia jakichkolwiek zmian.

Model pięcioczynnikowy (FFM) usystematyzował i pozwolił na zrozumienie niewyczerpanej listy specyficznych cech osobowości. Teoria pięcioczynnikowa opisuje system osobowości rozpatrując cechy w poszerzonym ujęciu osoby i świata. Dowody międzykulturowe, porównawcze i wywodzące się z genetyki zachowania poparły tę teorię wyjaśniającą stałość cech w aspekcie nieustannego przystosowywania się jednostek do ciągle zmieniającego się otoczenia, poprzez co jednostki kształtują przebieg swojego życia oraz obraz siebie. Pięcioczynnikowa teoria osobowości (FFT; McCrae R. R., Costa P. T., 1996, 1999) wykorzystując badania nad cechami tworzy dynamiczny kontekst ich działania budując teorię osobowości zorientowaną na proces.

Teoria cech, która w rzeczywistości stanowi całą grupę teorii, jako teoria osobowości nie wyczerpuje zagadnienia cech oraz niecechowych aspektów osobowości. Osobowość nie jest bowiem wyłącznie prostą sumą cech. System osobowości w ramach teorii pięcioczynnikowej składa się z komponentów centralnych oraz peryferycznych (rysunek 23).

Rysunek 23

Funkcjonowanie systemu osobowości według FFT



Źródło: [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.228]

Komponenty peryferyczne ułożone są na zewnątrz osobowości. Podstawy biologiczne i wpływy zewnętrzne stanowią wejścia odzwierciedlające wzajemne relacje osobowości z organizmem oraz z otoczeniem. Wyjściem jest biografia obiektywna zawierająca czyny, myśli i uczucia pojawiające się w ciągu trwania całego życia. W ramach centralnych komponentów wyróżnia się: podstawowe tendencje, charakterystyczne przystosowania oraz obraz siebie. Obraz siebie właściwie zawiera się w charakterystycznych przystosowaniach. Podstawowe tendencje są abstrakcyjnymi zdolnościami i skłonnościami podmiotu, a charakterystyczne przystosowania stanowią konkretnie nabyte struktury powstające na skutek oddziaływania podmiotu z otoczeniem. Podstawowe tendencje mogą pozostawać niezmiennie, a charakterystyczne przystosowania mogą się zmieniać. Cechy osobowości należą do podstawowych tendencji stanowiąc punkt sporny wśród badaczy, ponieważ część z nich widziałyby ich miejsce w charakterystycznych przystosowaniach. Rola składowej omawianego modelu, którą są procesy dynamiczne polega na kierowaniu wzajemnym oddziaływaniem komponentów. [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.223]

Tabela 8 zawiera spis postulatów teorii pięcioczynnikowej pozwalające zrozumieć działanie oraz wzajemne oddziaływanie wzajemnie powiązanych komponentów systemu osobowości.

Tabela 8

Postulaty teorii pięcioczynnikowej

Podstawowe tendencje	<p>a. <i>Indywidualność</i>. Wszystkie osoby dorosłe można scharakteryzować na podstawie ich zróżnicowanej pozycji w odniesieniu do zbioru cech osobowości, które oddziałują na wzorce w zakresie myślenia, uczuć i zachowania.</p> <p>b. <i>Pochodzenie</i>. Cechy osobowości są endogennymi tendencjami podstawowymi.</p> <p>c. <i>Rozwój</i>. Cechy rozwijają się przez okres dzieciństwa i osiągają postać dojrzałą w okresie dorosłości, następnie są one stałe u osób bez zaburzeń poznawczych.</p> <p>d. <i>Struktura</i>. Cechy są zorganizowane w sposób hierarchiczny, od wąskich i specyficznych dyspozycji poczynając, a kończąc na szerokich i ogólnych, neurotyczność, ekstrawertyczność, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność znajdują się na najwyższym poziomie tej hierarchii.</p>
Charakterystyczne przystosowania	<p>a. <i>Przystosowanie</i>. Z biegiem czasu osoby reagują na swoje otoczenie poprzez ukształtowanie wzorców w zakresie myślenia, uczuć i zachowania, które są zgodne z cechami osobowości i wcześniejszymi przystosowaniami.</p> <p>b. <i>Nieprzystosowanie</i>. W każdym momencie przystosowania mogą nie być optymalne w odniesieniu do wartości kulturowych lub celów osobistych.</p> <p>c. <i>Plastyczność</i>. Charakterystyczne przystosowania zmieniają się w miarę upływu czasu, w reakcji na dojrzewanie biologiczne, zmiany w otoczeniu lub zamierzone interwencje.</p>

Biografia obiektywna	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Wieloraka determinacja.</i> Działanie i doświadczenie są w każdym momencie złożonymi funkcjami wszystkich charakterystycznych przystosowań, wywołanych przez środowisko. b. <i>Przebieg życia.</i> Osoby mają plany, harmonogramy i cele, które sprawiają, że działanie może być zorganizowane przez dłuższe okresy w sposób zgodny z cechami ich osobowości.
Obraz siebie	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Schematy Ja.</i> Osoby utrzymują poznawczo-afektywny pogląd na temat siebie, który jest dostępny świadomości. b. <i>Wybiórcza percepcja.</i> Informacja jest w sposób wybiórczy reprezentowana w obrazie siebie tak, żeby była (i) zgodna z cechami osobowości i (ii) dawała osobie poczucie spójności.
Wpływy zewnętrzne	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Interakcja.</i> Środowisko społeczne i fizyczne wchodzi w interakcję z dyspozycjami osobowości celem kształtowania charakterystycznych przystosowań oraz w interakcję z charakterystycznymi przystosowaniami celem regulowania przebiegu zachowania. b. <i>Apercepcja.</i> Osoby spostrzegają środowisko i konstruują je w sposób zgodny z cechami ich osobowości. c. <i>Wzajemność.</i> Osoby oddziałują wybiórczo na środowisko, na które reagują.
Procesy dynamiczne	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Dynamika uniwersalna.</i> Ustawiczne działanie osoby w celu tworzenia przystosowań i wyrażania ich w myślach, uczuciach i zachowaniach jest regulowane, do pewnego stopnia, uniwersalnymi mechanizmami poznawczymi, afektywnymi i wolicjonalnymi. b. <i>Dynamika różnicująca.</i> Niektóre procesy dynamiczne w sposób zróżnicowany pozostają pod wpływem podstawowych tendencji danej osoby (łącznie z jej cechami osobowości.)

Źródło: [McCrae R. R. i Costa P. T. , 1996, s.226]

Zachowanie stanowi wypadkową interakcji charakterystycznych przystosowań i wpływów zewnętrznych. Źródła charakterystycznych przystosowań należy poszukiwać w interakcji podstawowych tendencji i wpływów zewnętrznych. Nazwa charakterystyczne przystosowania wynika z tego, iż ich charakterystyczność wynika z funkcjonowania trwałych cech osobowości, natomiast przystosowanie odzwierciedla powstawanie w odpowiedzi na wymagania i możliwości stawiane przez otoczenie. Sumienność wpływa na różne charakterystyczne przystosowania, które zazwyczaj ulegają wzajemnemu wzmocnieniu.

Cechy osobowości w ramach pięcioczynnikowej teorii (FFT) uznawane są za endogenne, podstawowe tendencje wywodzące się z podstaw biologicznych i nie uznaje się możliwości oddziaływania na nie otoczenia. [por. McCrae R. R., Costa P. T., Ostendorf F., Angleitner A., Hrebickova M., Avia M. D., Sanz J., Sachem - Bernardos M. L., Kusdil M. E., Woodfield R., Saunders P. R., Smith P. B., 2000] Stanowisko to wywodzi się ze stałości osobowości. W opozycji do tego stanowiska obserwuje się rosnącą liczbę dowodów genetycznego wpływu na wiele cech [por. Plomin R., Daniels D., 1987; Jang K. L., Livesley W. J., Vernon P. A., 1996.]. Badania dotyczące dziedziczności wskazują iż, geny wyjaśniają prawie połowę wariacji zakresie wyników cech osobowości(przy czym najsilniej geny wpływają na otwartość na doświadczenie, a najsłabiej na sumienność [por. Loehlin J. C.,

1992] oraz to, że prawie żadnej wariacji nie można przypisać wspólnemu środowisku rodzinnemu [por. Loehlin J. C., 1992; Jang K. L., Livesley W. J., Vernon P. A., 1996; Bouchard T. J., McGue M., 1990]. Drugą połowę wariacji przypisuje się zatem środowisku specyficznemu. Dane szacunkowe R. Reimanna, A. Angleitnera i J. Strelaua (1997) dla pięciu czynników, odnoszące się do odziedziczalności i wywodzące się z samopisów oraz ocen dokonywanych przez znajomych kształtują się w przedziale od $r = 0,66$ do $r = 0,79$.

Teoria pięcioczynnikowa widzi możliwości wpływu otoczenia na cechy osobowości, jednakże odbywające się poprzez zmianę podłoża biologicznego. Zdarzenia życiowe w przytłaczającej większości nie wywierają trwałego wpływu na cechy osobowości, jednak odnotowuje się nieznaczne, lecz konsekwentne zmiany następujące wraz z wiekiem u ludzi dorosłych i uznawane one są za objaw dojrzewania wewnętrznego, które posiada podłoże genetyczne. Osobowość pozostaje niezmienna, a zmienne jest zachowanie. Często zachowanie stanowi odzwierciedlenie osobowości, jednakże częściej jest wypadkową wymogów oraz ograniczeń sytuacyjnych i doświadczenia nabytego w owych sytuacjach. Należy nadmienić, że A. Bandura (1982) twierdził, iż stałość osobowości częściowo może wynikać z naszego wyboru i tworzenia środowisk wzmacniających nasze dyspozycje. Osoby czują się najszcześniejsze postępując zgodnie ze swoimi podstawowymi cechami. [...] *osobowość nadaje kształt życiu i zaprowadza porządek, ciągłość i możliwość przewidywania biegu życia, jednocześnie powodując zmianę lub przystosowując się do niej.* [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.276].

Ludzie posiadający możliwość wyboru, wybierają zawody pozwalające na ekspresję ich cech osobowości, jednakże powiązania pomiędzy preferencjami zawodowymi, a zawodem wykonywanym nie są proste. Obecnie o wyborze zawodu decyduje głównie płęć kulturowa i poziom wykształcenia, a status ekonomiczny stanowi podstawowy bodziec. Osoby podejmują pracę gwarantującą najwyższe wynagrodzenie przy posiadanych przez nie kwalifikacjach nie biorąc pod uwagę swoich preferencji. Zapewne, gdyby osoby te dysponowały wyborem, to realizowałyby swoje preferencje, niestety wyboru takowego nie posiadają.

Liczne badania leksykalne wykazały, iż pięć cech tworzy podstawową taksonomię osobowości. Cechy według definicji fenotypicznej definiowane są jako *wymiary różnic indywidualnych pod względem tendencji do wykazywania spójnych wzorców w zakresie myślenia, uczuć i działań* [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.40]. Definicja ta odnosi się do populacji ze względu na pojęcie wymiarów. Definicja dotycząca genotypu i dotycząca osób

mówi, iż *cechy są endogennymi podstawowymi tendencjami, które dają początek spójnym wzorcom w zakresie myślenia, uczuć i działań.* [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.243].

P. T. Costa i R. R. McCrae w opracowanym modelu osobowości nazywanym pięcioczynnikowym modelem osobowości za najważniejsze w opisie osobowości wskazali czynniki: neurotyczność (czynnik N), ekstrawersję (czynnik E), otwartość na doświadczenie (czynnik O), ugodowość (czynnik A) i sumienność (czynnik C). Poza cechami wiążącymi się bezpośrednio z pięcioma czynnikami podstawowymi tego modelu ocenie podlega dodatkowo sześć aspektów dotyczących każdego czynnika podstawowego. Umożliwia to bardziej adekwatną charakterystykę zachowań. W literaturze można spotkać się z akronimem NEOAC zbudowanym z pierwszych liter czynników, natomiast L. A. Pervin dla określenia tego modelu wprowadził akronim OCEAN.

Model P. T. Costy i R. R. McCrae stanowi opozycyjne podejście w stosunku do teorii PEN H. J. Eysencka. Liczba superczynników została powiększona do pięciu (tabela 9). Neurotyczność i ekstrawersja pozostają niezmiennie natomiast psychotyczność zostaje podzielona na ugodowość i sumienność. Ponadto pozostaje wprowadzony nowy wymiar nazwany otwartością na doświadczenie. Model ten w porównaniu z innymi koncepcjami pięciu czynników osobowości zgadza się co do liczby czynników, odmienna jest natomiast ich treść psychologiczna. Model P.T. Costy i R. R. McCrae oceniany jest jednakże najwyżej pod względem zarówno metodologicznym jak i psychologicznym. Posiada wymiar praktyczny związany między innymi z rolą czynników w przystosowaniu podmiotu do środowiska zawodowego.

Tabela 9

Pięcioczynnikowy model osobowości (czynniki i niektóre definiujące je cechy reprezentatywne)

Neurotyczność	Spokojny- Zamartwiający się Zrównoważony- Kapryśny Zadowolony z siebie- Użalający się nad sobą Zrelaksowany- Napięty Nieemocjonalny- Emocjonalny Odporny- Podatny na zranienie
Ekstrawertyczność	Skryty- Serdeczny Nietowarzyski- Towarzyski Małomówny- Rozmowny Bierny- Aktywny Trzeźwy- Skłonny do zabawy Nieczuły- Namiętny

Otwartość na doświadczenie	Praktyczny- Obdarzony wyobraźnią Nietwórczy- Twórczy Konwencjonalny- Oryginalny Preferujący ustalony porządek- Preferujący urozmaicenie Niezaciekawiony- Zaciekawiony Konserwatywny- Postępowy
Otwartość na doświadczenie	Praktyczny- Obdarzony wyobraźnią Nietwórczy- Twórczy Konwencjonalny- Oryginalny Preferujący ustalony porządek- Preferujący urozmaicenie Niezaciekawiony- Zaciekawiony Konserwatywny- Postępowy
Ugodowość	Bezwzględny- Pobłażliwy Podejrzliwy- Ufny Skąpy- Hojny Wrogi- Uległy Krytyczny- Wyrozumiały Drażliwy- Dobroduszny
Sumiennosc	Niedbały- Sumienny Leniwy- Pracowity Niezorganizowany- Dobrze zorganizowany Niepunktualny- Punktualny Nie mający celów życiowych- Ambitny Wycofujący się- Wytrwały

Źródło: [Costa P. T., McCrae R. R., 1986, s.16]

Omawiane cechy występują w różnym stopniu nasilenia u wszystkich ludzi i charakteryzują osobowość zwaną normalną. Rozkłady tych cech zbliżone są do krzywej normalnej. Pięć czynników cechuje ortogonalność lub co najmniej niska korelacja. W ramach pięciu podstawowych czynników ocenie podlega położenie jednostki w określonym miejscu kontinuum obrazującego natężenie danej cechy. P. T. Costa i R. R. McCrae dokonali dwubiegunowej charakterystyki czynników, czyli scharakteryzowali osoby uzyskujące wysokie wyniki w odniesieniu do poszczególnych czynników oraz osoby uzyskujące wyniki niskie, lecz cechy nie posiadają specyfiki klasycznych typów. Część teorii osobowości charakteryzuje bowiem typy- osoby cechujące się specyficznym zestawem cech, lecz większość typów dotyczy osób o skrajnych wynikach. Cech nie należy prosto wartościować,

bowiem bieguny mogą wiązać się równocześnie z pozytywnymi i negatywnymi zachowaniami jednostek w odniesieniu do nich samych jak i społeczeństwa. Prezentowane cechy spełniają kryteria uprawniające do uznania je za podstawowe wymiary osobowości.

1. Czynniki N

W ramach czynnika nazywanego neurotycznością (N) ocenie podlega położenie jednostki na wymiarze dobre przystosowanie versus niestabilność emocjonalna. Czynniki te pozwalają zidentyfikować osoby o zaburzeniach psychicznych, irracjonalnych poglądach, wyolbrzymionych pragnieniach i dążeniach, szkodliwych dla siebie reakcjach na sytuacje życiowe.

Skrajnymi natężeniami czynnika są duża neurotyczność oraz zrównoważenie emocjonalne. Osoby uzyskujące wysokie wyniki na wymiarze neurotyczności są: lękliwe, nerwowe, emocjonalne, niepewne, hipochondryczne oraz niezorganizowane, natomiast osoby o niskich wynikach na tym wymiarze są: spokojne, rozluźnione, nieemocjonalne, silne oraz pewne siebie.

Polska adaptacja Kwestionariusza NEO-FFI w opracowaniu B. Zawadzkiego, J. Strelaua, P. Szczepaniaka i M. Śliwińskiej (1998) charakteryzuje osoby o dużym nasileniu neurotyczności jako *podatne są na irracjonalne pomysły, mniej zdolne do kontrolowania swoich popędów oraz zmagania się ze stresem. Osoby takie reagują silnie lękiem, napięciem, wykazują tendencję do zamartwiania się, często doświadczają stanów wrogości i gniewu, łatwo zniechęcają się i załamują w trudnych sytuacjach i wykazują niskie poczucie wartości, wstydlivość i poczucie zmieszania w obecności innych.* [Zawadzki B. i in., 1998, s.86].

Osoby zrównoważone emocjonalnie są *emocjonalnie stabilne, spokojne, zrelaksowane i zdolne do zmagania się ze stresem, bez doświadczania obaw, napięć i rozdrażnienia* [Zawadzki B. i in., 1998, s.87]

Dodatkowo w ramach neurotyzmu ocenia się takie cechy jak: lęk, agresywna wrogość, depresja, nieśmiałość, impulsywność oraz nadwrażliwość.

2. Czynniki E

W analizie czynnika nazywanego ekstrawersją (E) ocenie podlega jakość i intensywność interakcji międzyludzkich, poziom aktywności, potrzeba stymulacji, zdolność cieszenia się.

Skrajnymi natężeniami czynnika są ekstrawersja oraz introwersja. Osoby uzyskujące wysokie wyniki na wymiarze ekstrawersji są: towarzyskie, aktywne, rozmowne, zorientowane na ludzi, optymistyczne, lubiące zabawę oraz uczuciowe. Osoby o niskich

wynikach na tym wymiarze są: powściągliwe, chłodne, stojące na uboczu, zorientowane na sprawę, wycofujące się oraz ciche.

Polska adaptacja Kwestionariusza NEO-FFI w opisuje osoby ekstrawertywne jako *przyjacielskie i serdeczne, towarzyskie i rozmowne, skłonne do zabawy oraz poszukiwania stymulacji, wykazują tendencje do dominowania w kontaktach społecznych i są życiowo aktywne i pełne wigoru, wykazują optymizm życiowy i pogodny nastrój* [Zawadzki B. i in., 1998, s.88]. Osoby introwertywne *wykazują natomiast rezerwę w kontaktach społecznych, brak optymizmu oraz preferencje do przebywania w samotności i nieśmiałość* [Zawadzki B. i in., 1998, s.89].

W ramach ekstrawersji ocenia się także takie cechy jak: serdeczność, towarzyskość, asertywność, aktywność, poszukiwanie doznań oraz emocjonalność pozytywną.

3. Czynniki O

W ramach czynnika nazywanego otwartością na doświadczenie (O) ocenie podlega aktywne szukanie nowych doświadczeń dla nich samych, tolerancja nieznanego i badanie go.

Skrajnymi natężeniami czynnika są duża oraz mała otwartość na doświadczenie. Osoby uzyskujące wysokie wyniki na wymiarze otwartości na doświadczenie są : ciekawe, o szerokich zainteresowaniach, twórczy, oryginalni, z wyobraźnią oraz nietradycyjni, natomiast osoby o niskich wynikach na tym wymiarze są: konwencjonalne, przyziemne, o wąskich zainteresowaniach, braku zainteresowań artystycznych oraz nieanalityczni.

Polska adaptacja Kwestionariusza NEO-FFI charakteryzuje osoby o dużej otwartości na doświadczenie jako *ciekawe zjawisk zarówno świata zewnętrznego, jak i wewnętrznego, są kreatywne, mają żywą i twórczą wyobraźnię oraz wykazują intelektualną ciekawość i zainteresowanie sztuką oraz dużą wrażliwość estetyczną. Jednocześnie są niekonwencjonalne, skłonne do kwestionowania autorytetów, niezależne w sądach i nastawione na odkrywanie nowych politycznych, społecznych oraz estetycznych idei* [Zawadzki B. i in., 1998, s.90].

Osoby o małej otwartości na doświadczenie są *konwencjonalne w zachowaniu i konserwatywne w poglądach. Cenią sobie tradycyjne wartości, mają pragmatyczne zainteresowania i preferują uznane społecznie sposoby działania* [Zawadzki B. i in., 1998, s.91].

Dodatkowo w ramach otwartości na doświadczenia ocenia się takie cechy jak: wyobraźnia, estetyka, uczucie, działania, pomysły oraz wartości.

4. Czynniki A

W ramach czynnika nazywanego ugodowością (A) ocenie podlega charakter relacji interpersonalnych jednostki na wymiarze: od współczucia do wrogości w uczuciach, myślach i zachowaniach.

Skrajnymi natężeniami czynnika są duża oraz mała ugodowość. Osoby uzyskujące wysokie wyniki na wymiarze ugodowości są: uczuciowe, przyjazne, ufne, pomocne, wybaczące, łatwowierne oraz bezpośrednie. Osoby o niskich wynikach na tym wymiarze są: cyniczne, brutalne, podejrzliwe, niechętnie do współpracy, mściwe, bezlitosne, łatwo wpadające w złość oraz intryganckie.

Polska adaptacja Kwestionariusza NEO-FFI opisuje osoby o dużej ugodowości jako *sympatyczne w stosunku do innych i skłonne do udzielania im pomocy oraz sądzą, że inni ludzie mają identyczne postawy, co one. Osoby te mogą być scharakteryzowane jako prostolinijne, prostoduszne, szczere, altruistyczne, potulne i łagodne oraz skromne i uczuciowe w stosunku do innych ludzi* [Zawadzki B. i in., 1998, s.92].

Osoby o małej ugodowości są *egocentryczne, sceptyczne w opiniach o intencjach ludzi oraz przejawiają raczej nastawienie rywalizacyjne niż kooperatywne, są agresywne i oschłe w kontaktach z innymi ludźmi* [Zawadzki B. i in., 1998, s.93].

W ramach ugodowości ocenia się również takie cechy jak: zaufanie, prostolinijność, altruizm, uległość, skromność oraz skłonność do rozczulania się.

5. Czynniki C

W ramach czynnika nazywanego sumiennością (C) ocenie podlega stopień zorganizowania jednostki, upór i motywacja w dążeniu do celu, czyli stosunek człowieka do pracy. Osoby wymagające, wiarygodne, na których można polegać, są przeciwstawione ludziom beztroskim, o słabej woli i niedbałym.

Skrajnymi natężeniami czynnika są duża oraz mała sumiennosc. Osoby uzyskujące wysokie wyniki na wymiarze sumiennosci są: zorganizowane, wiarygodne, pracowite, zdyscyplinowane, punktualne, schludne, ambitne oraz wytrwale, natomiast osoby o niskich wynikach na tym wymiarze są: pozbawione celu, niewiarygodne, leniwe, beztroskie, niedbałe, swobodne, o słabej woli oraz hedonistyczne.

Polska adaptacja Kwestionariusza NEO-FFI charakteryzuje osoby o dużej sumiennosci jako *wykazujące silną wolę, zmotywowane do działania oraz wytrwale w realizowaniu swoich celów. Zazwyczaj też są skrupulatne, obowiązkowe, punktualne, rozważne i rzetelne w pracy oraz mają duże osiągnięcia akademickie i zawodowe. Duże*

nasilenie tej cechy wiąże się także z pracoholizmem, skłonnością do utrzymywania porządku i perfekcjonizmem [Zawadzki B. i in., 1998, s.94].

Osoby o małej sumienności wykazują raczej małą skrupulatność w wypełnianiu obowiązków i małą motywację do osiągnięć społecznych, hedonistyczne nastawienie do życia, brak jasno sprecyzowanych celów życiowych i rozleniwienie oraz impulsywność przy podejmowaniu decyzji i spontaniczność w działaniu [Zawadzki B. i in., 1998, s.95].

Dodatkowo w ramach sumienności ocenia się takie cechy jak: kompetencje, skłonność do porządku, obowiązkowość, dążenie do osiągnięć, samodyscyplinę oraz rozwagę.

Przejawianie zachowań predysponowanych przez cechę jest tym bardziej prawdopodobne im w większym stopniu cechą dana osoba posiada. O poziomie danej cechy możemy wnioskować przede wszystkim na podstawie intensywności oraz częstotliwości określonych działań i uczuć. Należy zaznaczyć, iż cechy są dyspozycjami, a nie bezwzględnymi determinantami, gdyż określone zachowania, czy też doświadczenia, emocje wynikają z bardzo dużej ilości wzajemnie oddziałujących czynników. Wynik podsumowań literatury przez W. Mischela (1968) uznający, iż cechy osobowości wyjaśniają tylko 5 do 10% różnic indywidualnych w zachowaniu w konkretnej sytuacji w związku z powyższym nie jest zatem sprzeczny z podejściem cechowym [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.40-41]. Ponadto zainteresowania z reguły nie odnoszą się do przewidywań dotyczących pojedynczego zachowania, a zatem z trwałości cech wynika możliwość przewidywania długotrwałych wzorców zachowań, jakkolwiek nie wykluczając możliwości zmiany.

Zasadność modelu pięcioczynnikowego można wywodzić z [por. Pervin L. A., 1968]:

- międzykulturowej zgodności w zakresie podstawowych czynników (podstawowej hipotezy leksykalnej),
- zgodności samoopisów oraz danych obserwacyjnych,
- korelacji pomiędzy wskaźnikami cech oraz pomiarami motywacji, emocji i zachowań interpersonalnych,
- diagnozy zaburzeń osobowości ujmowanej raczej jako wymiary i wiązki czynników osobowości niż kategorie,
- dowodów genetycznych i teorii ewolucyjnej.

Porównując określenia dotyczące cech osobowości zaobserwować można ich wielkie podobieństwo w różnych językach. Pomimo ogromnego zróżnicowania ludzi, większość z różnic nie posiada istotnego znaczenia, natomiast zgodnie z podstawową hipotezą leksykalną sformułowaną przez Sir Francis Galton'a *najważniejsze różnice między ludźmi można*

zamknąć w wyrazistych kategoriach, dla których wszystkie albo prawie wszystkie ludzkie języki mają konkretne nazwy. [Goldberg L. R., 1990, s.1216] Ludzie zidentyfikowali dzielące je różnice i cechom tym, które w sposób istotny warunkowały ich wzajemne kontakty nadano nazwy, które znalazły odzwierciedlenie w modelu Wielkiej Piątki. Zaobserwować można również statystycznie istotne korelacje występujące pomiędzy samoocenami a ocenami dokonywanymi przez małżonków oraz znajomych w zakresie wszystkich czynników. Zbieżność ta jest uchwytana nawet w przypadku pobieżnej znajomości dwóch osób.

Korelacje występują również pomiędzy wskaźnikami cech a innymi składnikami osobowości, do których można zaliczyć motyw, emocje oraz kontakty interpersonalne. Wysokie natężenie takiej cechy jak na przykład towarzyskość wiąże się z motywacją do obcowania z ludźmi natomiast wysokie natężenie skłonności do dominacji motywuje do władania innymi oraz forsowania własnej woli. Posiadanie określonego natężenia cech wymienianych w Big Five wiąże się także ze wskaźnikami potrzeb związanymi z formularzem do badania osobowości H. A. Murray'a oraz podatnością na określone emocje (na przykład wysoki neutyzm warunkuje przeżywanie negatywnych emocji, złe samopoczucie natomiast wysoka ekstrawersja wiąże się z przeżywaniem pozytywnych emocji oraz dobrym samopoczuciem). Natomiast kontakty interpersonalne, których dwoma podstawowymi wymiarami są dominacja- podporządkowanie oraz przyjacielskość- wrogość stanowią dopełnienie modelu Wielkiej Piątki.

Analiza wyników badań związanych z Pięciodzownikowym Modelem Osobowości nie stwarza podstaw do uznania stanowiska, iż zaburzenia osobowości stanowią odrębne jednostki chorobowe. Stwierdza się natomiast związek zaburzeń osobowości ze skrajnymi wskaźnikami w zakresie poszczególnych czynników Wielkiej Piątki. Istotna jest również określona konfiguracja tych czynników.

Ogromna liczba badań potwierdziła hipotezę, mówiącą, że wiele istotnych cech osobowości jest w istotnym stopniu dziedziczna. Czynniki dziedziczne tłumaczą około 40% różnic indywidualnych związanych z osobowością. Genetyczne podłoże determinuje wszystkie czynniki osobowości wymieniane w Wielkiej Piątce. Najsilniej przez geny determinowana jest otwartość na doświadczenia natomiast najsłabiej sumienność (tabela 10).

Tabela 10

Szacunkowy stopień odziedziczalności podstawowych czynników osobowości

Czynniki podstawowe	h^2
Ekstrawersja	0,36
Ugodowość	0,28
Sumiennosc	0,28
Neurotyczność	0,31
Otwartość na doświadczenia	0,46
Średnia dla pięciu czynników podstawowych	0,34

Źródło: [Loehlin J. C., 1992, s.67]

Ewolucyjne znaczenie teorii Wielkiej Piątki wynika z jej wagi dla walki o przetrwanie. Czynniki Wielkiej Piątki odnoszą się do cech znaczących dla interakcji międzyludzkich, wpływających na walkę o byt i reprodukcję, czyli warunkujących proces selekcji naturalnej.

P. T. Costa i R. R. McCrae w odpowiedzi na krytykę Pięcioletniowego Modelu Osobowości przytoczyli argumenty uzasadniające traktowanie pięciu czynników osobowości jako jej podstawowych wymiarów:

- posiadają najbardziej ogólny charakter,
- istnieją realnie,
- charakteryzuje je niezmienniczość,
- są uniwersalne,
- mają podstawę biologiczną.

Cechy NEOAC stanowią najbardziej ogólne cechy zachowania charakteryzujące poszczególne sfery osobowości. Cechy są stabilne czasowo i są obserwowalne oraz posiadają znaczenie adaptacyjne na przykład na podstawie sumiennosci można przewidywać powodzenie zawodowe. Cechy charakteryzuje również niezmienniczość, gdyż można je wywieść zarówno na podstawie badań leksykalnych jak i występowania w innych modelach osobowości. Uniwersalność cech wiąże się z możliwością wyróżnienia określonego wymiaru osobowości niezależnie od płci, wieku, kultury oraz rasy. Wszystkie cechy są w pewnym zakresie przenoszone genetycznie.

Przedstawiona struktura osobowości ujęta w ramach teorii Wielkiej Piątki posiada charakter opisowy i nie aspiruje do wyjaśnienia mechanizmów, które leżą u podstaw

wyodrębnionych pięciu cech osobowości. Cechy te stanowią podstawową taksonomię, która w porównaniu z innymi w sposób najlepszy odzwierciedla strukturę osobowości.

Modele osobowości oparte na koncepcji pięciu czynników są obecnie uznawane za najpopularniejsze na gruncie psychologii osobowości. Liczne badania tych czynników wykazały, iż odgrywają one istotną rolę jako predyktory powodzenia zawodowego. W latach 1970 - 1990 psycholodzy pracy i organizacji nie zajmowali się zasadniczo cechami osobowości nie wiążąc ich ze sposobem wykonywania pracy. W 1991 roku M. R. Barrick i M. K. Mount zauważyli, iż wyraźny jest związek pomiędzy czynnikiem sumienności, a sposobem wykonywania pracy. Pracownicy dobrze zorganizowani, punktualni oraz zorientowani na wykonanie zadania dobrze sobie radzą w każdej formie pracy. Fakt ów spowodował zainteresowanie psychologią cech. Inne cechy również bowiem wpływają na sposób wykonywania pracy, jednak jako specyficzne dla określonych rodzajów zawodów [por. Costa P. T., McCrae R. R., Kay G. G., 1995; Costa P. T. i McCrae R. R., 1995].

Sumiennosc jest najlepszym wyznacznikiem jakości wykonywanej pracy zawodowej i odnosi się do stopnia w jakim realizowane są cele w pracy. Duża sumiennosc, która daje w efekcie możliwość koncentracji na celach [por. Roberts B., 2003] sprzyja zapewne również skutecznemu osiągnięciu sukcesu zawodowego, bowiem osoba taka w sposób perfekcyjny i zorganizowany, z pełną determinacją koncentruje się na realizacji opracowanego planu. W tym wypadku dotyczy on osiągnięcia sukcesu zawodowego, realizacji kariery.

Teoria roli społecznej [por. Eagley A. H., 1987] zakłada, że cechy osobowości są determinowane rolami przypisywanymi mężczyznom i kobietom. FFT nie proponuje jednakże żadnych wskazówek odnoszących się do różnic płci kulturowej lub ich charakteru zupełnie wykluczając oddziaływanie kultury na cechy. W badanych 26 kulturach kobiety uzyskują wyższe wyniki w zakresie neurotyczności, ugodowości i otwartości na uczucia. Sumiennosc nie jest zróżnicowana w tych badaniach w zależności od płci. [McCrae R. R., Costa P.T., 2005, s.241].

3.2.3 Cele zawodowe

Początków pojawienia się pojęcia celu dopatrywać się można w dorobku W. McDougalla, który w swoich pracach podkreślał celowość działania jako czynnika specyficznie ludzkiego, odróżniającego człowieka od zwierzęcia. Zwrócenie uwagi ku przyszłości i planowanie, celowe planowanie to klucze, dzięki którym można zrozumieć zachowania ludzkie. E. Tolman jako przedstawiciel celowego behawioryzmu pojęcie celu

przejął od W. McDougalla i twierdził, iż zachowanie jest nacechowane elementami celowymi oraz kognitywnymi. W jego analizach występowało pojęcie oczekiwania, lecz odnosiło się tylko do terażniejszości. E. Tolman rozróżniał cele podrzędne i finalne, a także miał świadomość odmienności celów będących nagrodą samą w sobie. I. Pawłow również w wyniku swoich prac uznał powszechność celowości. Wszyscy oni byli przekonani, iż bez pojęcia celowości nie można w pełni wyjaśnić zachowań.

Pojęcie celu było rozumiane w różnoraki sposób. Za główny cel uważano utrzymywanie homeostazy [por. Cannon W. B., 1932]. Jednakże wiele zachowań posiada charakter sprzeczny z dążeniem do zachowania stanu wewnętrznej równowagi [por. Harlow H., 1953]

W polu zainteresowań K. Lewina znalazły się cele o hierarchicznym układzie, których używał do interpretacji zachowań jako będących wynikiem posunięć przybliżających do osiągnięcia celu z naciskiem na poziom aspiracji. Cele były dla niego ważne, lecz nie posiadały charakteru motywacyjnego. Z czasem zainteresowano się celami jako motywami wyższymi. Na gruncie psychologii humanistycznej A. Maslow (1954) stworzył koncepcję motywacji opartą na hierarchii potrzeb. Motywacją zajmował się również Allport tworząc pojęcie autonomii funkcjonalnej, a także psychologia decyzji z podkreśleniem teorii motywacji osiągnięć.

Cele stanowiły przedmiot zainteresowania takich badaczy jak: T. Tomaszewski , Locke E., Scotland, T. Ryan, M. Boden, A. Bandura, K. Obuchowski, E. Klinger, W. Łukaszewski, J. Nuttin, L. A. Pervin, J. Atkinson, M. Seligmann, czy też J. Rotter. [por. Zaleski Z., 1991] Cele były różnorodnie definiowane w zależności od koncepcji teoretycznej. Jako synonimów celów używano takich pojęć jak: plany, aspiracje, standardy, intencje oraz zamiary. Kwestią wartą podkreślenia jest to, iż to jednostka sama tworzy te regulatory zachowania. Osobiste cele życiowe posiadają bardzo swoisty charakter, gdyż na etapie przedrealizacyjnym nie muszą stanowić wypadkowej kompromisu pomiędzy wizją jednostki a ograniczeniami jakie niesie środowisko. Cele stanowią wypadkową życiowych doświadczeń jednostki, jej obserwacji i refleksji. Uznaje się, iż zrozumienie funkcjonowania człowieka lub racjonalne wyjaśnienie jego zachowań jest niemożliwe bez pojęcia celowości [por. Kelly G., 1958; von Bartalanffy L., 1968; Bandura A. , 1977; Tomaszewski T, 1977; Nuttin J., 1990].

Współczesne definicje celu zostały wypracowane na bazie dotychczasowego dorobku w połączeniu z najnowszymi osiągnięciami. Na określenie celu używa się również terminów: zamiar, intencja, plan, aspiracja oraz standard. Dla T. Tomaszewskiego cel jest antycypowaną sytuacją końcową. J. Kagan określa cel jako kognitywną reprezentację zdarzenia w

przyszłości, co do którego osoba wierzy, że służy jej dobru, że pozwoli jej czuć się lepiej. E. Locke i G. Latham za cel uznają to, co pracownik usiłuje wykonać w pracy. Według J. Nuttina cel to wyobrażona zmiana w otoczeniu jednostki, do osiągnięcia której zmierza jej działanie. Natomiast E. Klinger za cel uznaje obiekty i zdarzenia, które angażują dążenie. Dla wielu psychologów cele to wyuczone w trakcie doświadczeń pojęcia, stany czy reprezentacje. Z. Zaleski definiuje cel jako *kognitywnie reprezentowany, możliwy do osiągnięcia, mający wartość i siłę regulacyjną przyszły stan rzeczy, do którego człowiek dąży poprzez działania*. [Zaleski Z., 1987, s.27] Cel poza aspektem poznawczym może posiadać również aspekt afektywny związany z pozytywną wartością celu, przewidywaniem sukcesu w jego osiągnięciu oraz jednocześnie obawą przed porażką.

Stawianie sobie celów przez człowieka oraz ich realizację można uznać za podstawowe cechy charakteryzujące jego naturę. Ludzie od zarania dziejów stawiali sobie cele sytuując je w przyszłości i wiele zaangażowania i wysiłku poświęcali na ich realizację. Człowiek dzięki umiejętności patrzenia w przyszłość posiada możliwość tworzenia wizji stanów oraz rzeczy, które nie istnieją jeszcze w rzeczywistości i te właśnie wizje motywują go do działania ukierunkowanego na ich realizację. *Motywacja jest dobrym pomostem, na którym spotykają się zagadnienia kognitywne i osobowości. Badania w tym kierunku mogą przyczynić się do znacznego rozszerzenia psychologicznego portretu człowieka* [Zaleski Z., 1987, s.10].

Cel, który jest utrzymywany nie funkcjonuje permanentnie w świadomości jednostki, lecz pojawia się okresowo. Istnieją momenty, w których analizowana jest realizacja celu-dotychczasowe osiągnięcia, a także wizualizacja efektu końcowego oraz wprowadzane są poprawki korygujące metody jego osiągnięcia. Istnieją również momenty, w których pomimo działań nakierowanych na realizację celu nie angażuje on świadomości jednostki. Jest to zjawisko niezbędne, gdyż funkcjonowanie podmiotu wymaga równocześnie zaangażowania w inne działania oraz odpoczynku. Ponadto spojrzenie z dystansem pozwala na trafniejszą ocenę dotychczasowych osiągnięć.

Osobowość człowieka można rozpatrywać w perspektywie temporalnej odnosząc się do przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Cele nakierowują uwagę na przyszłość, której dotyczą. Człowiek wybiegając swoimi myślami w przyszłość na poziomie poznawczym konstruuje jej obraz, który jest wyrazem jego wartości, preferencji oraz potrzeb. To skierowanie świadomości ku przyszłości oraz konstruowanie poznawczej reprezentacji antycypowanych stanów określane jest jako orientacja na przyszłość lub przyszłościowa perspektywa czasowa. Perspektywa przyszłościowa stanowi zatem wyraz ukierunkowania procesów poznawczych, behawioralnych oraz emocjonalnych na przewidywane stany, które

aktualnie realizują się tylko na poziomie poznawczym jako cele do osiągnięcia oraz plany do realizacji. Jednostki różnią się między sobą orientacją temporalną. Zorientowani na teraźniejszość żyją bieżącą chwilą, natomiast osoby zorientowane na przyszłość tworzą kognitywne wyobrażenia stanów związanych ze stawianymi sobie celami, które rządzą ich zachowaniami [por. Kelly G., 1958].

Opracowanie planu własnej kariery zawodowej wymaga wytyczenia pewnych kierunków działań rozumianych jako cele. Plany te opierają się na hierarchii wartości danej jednostki. Cele, które wyznaczają sobie podmioty wpływają regulacyjnie na ich działania. Cele porządkują życie i nadają mu sens, motywują do długotrwałego i wyczerpującego wysiłku.

Niezmiernie istotną kwestią jest umiejętność właściwego wytyczania celów. Umiejętność ta wymaga stworzenia wizji przyszłości, a zatem odniesienia się do perspektywy temporalnej. Prospektywna orientacja temporalna jest bardzo ważna przy planowaniu swojej kariery przez jednostkę. Człowiek wybiega myślami w przyszłość sytuując w niej swoje cele i plany, lecz jednocześnie ma możliwość podejmowania aktywnych działań na rzecz ich realizacji zgodnie ze odczuwanymi potrzebami i wyznawanymi wartościami. Jednostka planuje działania związane z realizacją celów kierując się wcześniejszymi doświadczeniami życiowymi, a także wizją aktualnej sytuacji i swoimi preferencjami. Wyznaczanie celów zawsze wiąże się z koniecznością ustanowienia kompromisu pomiędzy pragnieniami jednostki a ograniczeniami jakie wynikają z sytuacji zewnętrznej, w której się znajduje.

Jednostka dzięki celom buduje wizję przyszłości i zmierza do jej realizacji, co nadaje sens jej życiu i pozwala na identyfikację własnych zasobów. Cele motywują do działań zarówno w krótkiej jak i w długiej perspektywie czasowej. Cele wpływają na zachowania, w tym również takie, które determinują sukces zawodowy, realizację kariery. W analizie zachowania należy uwzględnić czynniki osobowościowe oraz związane z otoczeniem jednostki, jednakże analiza ta jest kompleksową jedynie w przypadku znajomości celu działania, do którego zmierza. Dążenia dotyczące przyszłości wyjaśniają aktualne działania. Zachowania są bowiem podporządkowane określonym celom wyznaczonym sobie przez jednostkę (zachowania celowe). Podmiot planuje określone cele oraz czynności, które pozwalają te cele osiągnąć.

Cele życiowe mogą dotyczyć różnych okresów życia, a także różnych jego sfer. Przedmiotem zainteresowania niniejszej pracy jest sfera życia zawodowego, a celem osiągnięcie sukcesu w tej istotnej sferze życia, realizacja kariery. Cele zawodowe zdefiniować można jako właściwie wytyczone pod względem specyficznych cech strukturalnych poznawcze reprezentacje przyszłych stanów rzeczy związanych z pracą zawodową,

możliwych do osiągnięcia, mających wartość i siłę regulacyjną, do których człowiek dąży poprzez działanie. [por. Zaleski Z., 1991; Tomaszewski T., 1977, 1998]

Ze względu na niewyczerpane pod względem treściowym zróżnicowanie celów analizowany jest ich aspekt strukturalny. Abstrahując bowiem od treści celów, które dla każdej jednostki mogą być odmienne, ich aspekt formalny taki jak chociażby na przykład konkretność, czy też realność przesądza o trwałym zaangażowaniu się podmiotu w ich realizację i nadaniu sensu życiu oraz czerpaniu satysfakcji z ich realizacji. Według I. Browna i Brooksa (1990) właściwie określone cele powinny być konkretne, osiągalne, związane z adekwatną samooceną jednostki oraz powinny posiadać dla niej wysoką wartość. Za bazowe cechy celu Z. Zaleski (1994) uznaje natomiast: orientację na przyszłość (antycypacyjny charakter), wartość i możliwość zrealizowania, odległość czasową od stanu finalnego oraz konflikt między celami.

Z. Zaleski (1991) i T. Mądrzycki (2002) wyodrębnili specyficzne cechy strukturalne charakteryzujące cele i determinujące działanie poprzez siłę mocy regulacyjnej, do których zaliczają: rozpiętość czasową, realność, dynamizm, plastyczność, wartość lub ważność, konkretność, finalność, szanse osiągnięcia celu, konflikt między celami, dystans oraz akceptację.

- a) rozpiętość czasowa - różnicuje cele na bliższe oraz dalsze. Cecha ta jest związana z posiadaną przyszłościową perspektywą czasową. Jednostki posiadają skłonność do tworzenia planów obejmujących dłuższy bądź krótszy okres czasu, bardziej lub mniej odległych w czasie. U niektórych perspektywa przyszłościowa obejmuje bardzo daleki horyzont czasowy, który wypełniony jest różnorodnymi celami odzwierciedlającymi osobiste preferencje oraz system wartości. Są to cele bliższe oraz dalsze, dotyczące nawet całego życia, ostatecznych dążeń. Bliższe cele mogą być podporządkowane realizacji celów dalszych. Odległe cele zostały uznane za istotne regulatory zachowania jedynie w powiązaniu z czynnikami osobowościowymi takimi jak na przykład orientacja na przyszłość. Zintegrowana przyszłościowa perspektywa czasowa pozytywnie koreluje z wysiłkiem jako przyczyną sukcesu i może znacząco determinować oczekiwanie sukcesu [por. Agarwal A., Tripathi K., Srivastava M., 1983; Lomranz J., Shmotkin D., Katznelson D., 1983].
- b) realność - to cecha dzieląca cele na realne i nierealne. Odnosi się do możliwości realizacji celu, określając prawdopodobieństwo jego osiągnięcia. Cele realne mogą być urzeczywistnione, natomiast cele nierealne stanowią wyobrażenie, fantazję posiadające niewielki związek z podejmowanymi zachowaniami. *Wypełnienie przyszłości realnymi*

celami ma istotne znaczenie dla egzystencji człowieka i ma implikacje filozoficzne. Życie otrzymuje uporządkowaną wizję w przeciwstawieniu do mniej określonych wyobrażeń o przyszłości i pozostawienia jego biegu przypadkowym układom różnych czynników [Zaleski Z., 1987, s.246]. Marzenia są związane ze stroną afektywną i charakteryzuje je niewielki związek z realnymi możliwościami. Rozróżnienie pomiędzy celem a marzeniem bazuje na adekwatnej ocenie własnych możliwości oraz warunków zewnętrznych i wynika z poczucia kontroli, czy też poczucia własnej efektywności, które to zwiększają się wraz z doświadczeniem życiowym [por. Mądrzycki T., 2002]. Dla S. Acha (1935) i K. Lewina (1951) rozróżnienie to stanowiło istotną kwestię bowiem w przypadku celu realnego aspiracje zmieniają się w zależności od sukcesu bądź porażki, a cel idealny nie podlega takiemu różnicowaniu.

Cel nie jest realnym nawet wówczas, gdy przedstawia dużą wartość dla podmiotu jednakże nie ma możliwości jego osiągnięcia. Każde działanie związane jest z ryzykiem. Realna ocena szans przesądza o podjęciu działań. Tylko cel zarówno wartościowy dla jednostki jak i osiągalny determinuje podjęcie działań na rzecz jego realizacji. Cechy te są istotnymi również w przypadku sytuacji konieczności wyboru jednego z wielu możliwych celów.

- c) dynamizm, plastyczność - na podstawie tej cechy następuje rozróżnienie na cele niezmiennie, „sztywne” oraz nieustannie przekształcane (o ile istnieje taka możliwość). W każdy cel powinna być wpisana możliwość jego modyfikacji bądź zmiany. Jednostka w wyniku własnego rozwoju oraz zmiennych warunków zewnętrznych powinna plastycznie dostosowywać wyznaczone cele. Cele posiadają giętki charakter, ponieważ mogą ulegać zmianom podczas realizacji. Rozwój osobowości wpływa na zmiany celów lub ich modyfikację, a możliwość rozwoju celów warunkuje rozwój osobowości. Rozwój celów przejawia się w formułowaniu coraz istotniejszych, przewidzianych na długie okresy czasu zamierzeń, łączących główne etapy życia, spajając i regulując działania związane z ich osiągnięciem. Czas oraz dopływ nowych informacji stanowią główne powody zmian w zakresie posiadanych celów [por. Ajzen I., 1985]. Znaczący wpływ wywierają także atrybucje i wcześniejsze powodzenia i porażki [por. Bandura A., 1982]. Porażki działają hamująco na formułowanie niełatwych celów i modyfikują ich wartość. Powodzenia natomiast motywują do odważnego formułowania kolejnych celów. Dzięki dynamizmowi struktury celów możliwym jest poprzez wprowadzenie przez podmiot zmian osiągnięcie realnego i znaczącego dla niego celu. Cele mogą zatem być zamieniane na inne.

- d) wartość lub ważność - każdemu z wyznaczonych celów jednostka przypisuje określoną wartość tworząc hierarchię ważności celów. Waga celu przekłada się na jego realizację. Poza negatywną korelacją występującą pomiędzy ważnością celu a wytrwałością, działania się intensyfikują w przypadku, gdy cele posiadają większą oczekiwaną ważność, gdy wiążą się z większymi oczekiwanymi osiągnięciami oraz gdy posiadają mniej interferencji ze strony innych celów i gdy posiadają bardziej finalny charakter. [Zaleski Z., 1987, s.248] Należy nadmienić, iż w nowszych badaniach ważność celu nie koreluje z szansą jego osiągnięcia. Najczęściej cele ważniejsze wymagają odpowiednio dłuższego czasu do ich realizacji, chociaż nie jest to regułą.
- e) konkretność - określa precyzję sformułowania celu rozciągającą się od celów konkretnych, precyzyjnie sformułowanych po cele ogólne, posiadające luźny kształt. E. Lock (1968) wysunął hipotezę, iż konkretne cele prowadzą do lepszych efektów niż cele nieprecyzyjnie, ogólnie sformułowane. Jego badania, jak również wiele innych badań potwierdziły tą hipotezę. Niezależnie bowiem od przedmiotu zadań oraz dziedziny życia konkretne cele dotyczące ich realizacji skutkują lepszym wykonaniem.
- f) finalność - cel może być celem finalnym lub stanowić tylko jeden z etapów w realizacji celu końcowego. Jednostka układa cele w sposób hierarchiczny i aby osiągnąć cel ostateczny należy zrealizować cele podrzędne nazywane również celami instrumentalnymi lub podcelami będące środkami do jego realizacji. Cele ostateczne stanowią specyficzną kategorię celów finalnych będąc nakierowanymi na całe życie człowieka.
- g) szanse osiągnięcia celu - oczekiwanie sukcesu determinuje podział celów na możliwe do osiągnięcia oraz te, które charakteryzuje małe prawdopodobieństwo osiągnięcia powodzenia w ich realizacji. Szanse osiągnięcia celu mogą podlegać zmianom w czasie.
- h) konflikt między celami - w związku z większą ilością jednocześnie realizowanych celów towarzyszy im konflikt, gdyż nie wszystkie są wobec siebie komplementarne. Konflikt ma miejsce wówczas, gdy osiągnięcie jednego celu utrudnia lub nawet uniemożliwia osiągnięcie celu drugiego. Konflikty wymagają rozwiązania przynajmniej na poziomie poznawczym, a jakiegokolwiek łączenie realizacji celów w sytuacji, gdy pozostają w konflikcie, skutkują gorszymi osiągnięciami dotyczącymi każdego z nich.
- i) dystans - to subiektywna odległość dzieląca jednostkę od osiągnięcia celu.
- j) akceptacja - stanowi odzwierciedlenie poziomu internalizacji celu. Cel nie musi być samodzielnie wypracowany, jednakże istnieje konieczność, aby był przez podmiot zaakceptowany i traktowany jako własny. Cele akceptowane przez jednostkę, nawet

wtedy gdy nie są przez nią samą sformułowane, są efektywniej realizowane niż cele, które zostały narzucone i nie zyskują jej uznania. Uczestnictwo w stawianiu celów ułatwia ich akceptację. Badania Harleya (1985) wykazały, iż im więcej podmiot wie o zadaniu i im więcej posiada swobody w zastosowaniu metod, tym łatwiej zaakceptuje postawiony przed nim cel. Wśród cech osobowości wpływających na akceptację celu wymienić można potrzebę osiągnięć. Według H. Hom`a i M. Murphy`ego (1985) niska potrzeba osiągnięć implikuje lepsze wyniki podczas, gdy osoby o takim jej poziomie realizują cele, których sami są twórcami w przeciwieństwie do celów narzuconych z zewnątrz. W przypadku celów osobistych ich akceptacja czasami wynika nie z powodu akceptacji samego celu jak takiego, lecz poprzez wzgląd na inne osoby (dla ich zadowolenia). Zmiennymi determinującymi akceptację celów osobistych są cechy podmiotowe. Szczególną kwestią wymagającą uwagi jest analiza kosztów wiążących się z realizacją celu. Zwłaszcza w przypadku celów pochodzenia zewnętrznego. W zależności od oceny kosztów cel jest akceptowany bądź też nie.

W literaturze przedmiotu obserwuje się stosowanie różnorodnych klasyfikacji celów. Klasyfikacja pod względem treści według J. Nuttina (1985) dzieli cele na cztery grupy. Pierwszą grupę stanowią cele odnoszące się do samego podmiotu, druga grupa to cele związane z innymi ludźmi, trzecia odnosi się do naturalnych i wyprodukowanych przez człowieka przedmiotów, natomiast czwarta grupa dotyczy rzeczywistości pojęciowej, będącej produktem ludzkiej aktywności poznawczej. Cele te oprócz charakteru twórczego mogą również posiadać charakter destrukcyjny.

Powszechne zastosowanie w podziale celów pod względem treściowym znajduje rozróżnienie odnoszące się do materialności versus duchowości. Część ludzi poświęca się ideom, duchowości inni natomiast koncentrują się na materialnym wymiarze życia. Oznaczenie położenia celu na kontinuum konkretność- ogólność w sposób istotny znajduje przełożenie na siłę motywacyjną tego celu. Wymiar idiocentryzm - allocentryzm odnosi się do tego, czy cele stawiane są indywidualnie, czy też są one wspólne dla większej liczby osób, bowiem istnieją cele, których osiągnięcie możliwe jest tylko przy zaangażowaniu grupy. Cele można różnicować również pod względem finalności. Wśród celów finalnych dodatkowo wyróżnić można cele ostateczne, na które nakierowane jest całe życie jednostki. Cele podrzędne natomiast to podcele prowadzące do osiągnięcia celu ostatecznego, stanowią instrument do jego realizacji. Cele są dzielone także przyjmując jako kryterium podziału przedział czasowy. Mówi się wówczas o celach krótkofalowych i długofalowych - bliższych i dalszych. W odniesieniu do celów zwraca się uwagę na ich wielopoziomowość, hierarchiczny

układ [por. Wicker F., Lambert F., Richardson F. i Kahler J., 1984; Wadsworth M., Ford D., 1983; Srull T., Wyer R., 1986]. Jednostki posiadają cel naczelny, któremu są podporządkowane cele pośrednie. Hierarchie wynikają z subiektywnych ocen.

Analizując literaturę dostrzec można dwa główne źródła celów. Jednym ze źródeł są potrzeby. Osiągnięcie celu służy zaspokojeniu potrzeby [por. Lewin K., 1938; 1951, Nuttin J., 1980, Schunk D., Abelson R., 1977]. Drugie źródło stanowią procesy uczenia się lub przejęte od społeczeństwa standardy. Uczenie się od innych następuje na drodze obserwacji lub naśladownictwa. Oczywiście istnieją również inne koncepcje. Według G. W. Allporta (1961) jak i W. Wundta (1912) (heterogonia celów) niektóre cele nie wynikają z potrzeb, lecz stanowią niezależnie funkcjonujące motywy (autonomia funkcjonalna).

Cele spajają osobowość i nadają życiu poczucie sensu. Cele posiadają również regulacyjny charakter. Motywują do długotrwałych działań na rzecz ich osiągnięcia. Wizja przyszłości nadaje sens życiu jednostki. Posiadane cele kształtują zachowania. Dopiero znajomość celu pozwala wyjaśnić dane zachowanie. Oczywiście wśród zachowań w ich aspekcie regulacyjnym wyróżnić można zachowania reaktywne i celowe [por. T. Tomaszewski, 1963]. Zachowania reaktywne powstają w wyniku zadziałania przedmiotu, bodźca, natomiast w zachowaniach celowych przedmiot jest efektem działania. Psychologiczna koncepcja zachowań celowych opisana została w „teorii czynności” T. Tomaszewskiego. T. Tomaszewski (1963; 1977) opisał czynności celowe akcentując ich istotę, którą jest ich ukierunkowany przebieg. Istotnym jest tutaj efekt czynności, który jest ulokowany w przyszłości. Koniec czynności celowych wyznacza osiągnięcie celu. Podmiot podejmuje osobistą decyzję o dążeniu do określonego celu. Swoisty dla czynności celowych jest zamiar. Podmiot decyduje się na podjęcie określonych działań zmierzających do osiągnięcia określonego celu lokującego się w oddaleniu temporalnym. Znaczącym aspektem jest tutaj kwestia motywacji wewnętrznej. Działania podmiotu abstrahują od zewnętrznych bodźców. Zachowania nie stanowią środków do osiągnięcia celu, bowiem nagroda usytuowana jest wewnątrz podmiotu. Samo wcielenie w życie pewnej wizualizacji celu sprawia satysfakcję.

Cele w aspekcie regulacyjnym stanowiły przedmiot zainteresowania wielu psychologów takich jak: T. Tomaszewski, C. Buehler i F. Massarik, E. Locke, T. Ryan, M. Boden, K. Obuchowski, A. Bandura i K. Simon, E. Klinger, R. Schank i R. Abelson, W. Łukaszewski, J. Nuttin, S. Taylor i Ilgen, M. Frese i J. Sabini, R. Sorrentino i T. Higgins [por. Zaleski Z., 1987]. Jednostki konstruują regulatory zachowania, które posiadają lokalizację wewnętrzną w opozycji do regulatorów znajdujących się poza jednostką.

Podmioty zmierzają do realizacji stawianych sobie celów, a cele te odnoszące się do przyszłości motywują ich do działania. Człowiek zatem oprócz dawnych doświadczeń i sytuacji w której się znajduje jest motywowany poprzez przyszłe cele, które sobie ustanawia.

Wpływ motywacji na działanie był tłumaczony w różnorodny sposób. W odniesieniu do celów mówi się o rozbieżności pomiędzy stanem aktualnym a stanem antycypowanym. Teoria dysonansu poznawczego Festingera odnosi się do stanu rozbieżności, który cechuje napięcie o charakterze motywującym do działań redukujących istniejącą rozbieżność i w efekcie również ów stan napięcia. Rozbieżność może występować pomiędzy strukturami poznawczymi lub strukturą poznawczą a zachowaniem. Pojęcie rozbieżności legło u podstaw późniejszych koncepcji dotyczących rozbieżności pomiędzy stanem rzeczywistym i aktualnym poznawczą wizją pożądanego stanu rzeczy, czyli celem [por. Berlyne D., 1960; Hunt J., 1965; Peak H., 1968; Nuttin J., 1980].

Podmiot jest sam twórcą rozbieżności pomiędzy celem a jego realizacją. Może ją zniwelować rezygnując z celu. Nie zawsze też rozbieżność ta wywołuje negatywne emocje w podmiocie, bowiem posiadanie celu może wiązać się z pozytywnymi emocjami. Podmiot dąży do osiągnięcia przewidywanego stanu, który posiada dla niego wartość, czyli do urzeczywistnienia celu. Bywa, iż realizacja jednego celu pociąga za sobą powstanie kolejnych.

Według innej koncepcji zachowania związane z osiągnięciem zamierzonego celu są związane z intencją behawioralną. Według I. Ajzena i M. Fishbeina zachowania w większości pozostają pod kontrolą woli, a ponadto intencję behawioralną determinuje postawa podmiotu oraz normy grupowe. Żadna pojedyncza postawa nie posiada siły determinującej zachowanie. Wcześniejsze doświadczenia jednostki w podobnych warunkach, jej obserwacje doświadczeń innych ludzi oraz atrybucje wyniku mogą wpływać na tworzenie intencji behawioralnej, a zwłaszcza na przekonanie o osiągalności celu. Sama intencja nie zapewnia realizacji celu. Utworzenie celu nie przesądza o podjęciu działań nakierowanych na jego realizację, choć jest to wysoce prawdopodobne. [Zaleski Z., 1987, s.39]

Dwie opozycyjne wizje znajdują podmiot bądź to jako system podlegający samoregulacji, bądź to jako zdeterminowany przez zewnętrzne bodźce. Regulacyjną rolę pełni osobowość jednostki. Jednostka tworzy cel, podejmuje odpowiednie działania, kontroluje przebieg działań i realizację celu doprowadzając do jego osiągnięcia. Oczywiście działania te są osadzone w rozlicznych uwarunkowaniach sytuacyjnych, które jednakże znajdują się pod kontrolą jednostki.

Aktywny podmiot zajmuje najważniejsze miejsce spośród determinant powstawania celu i jego realizacji. Uważa się, iż typ osobowości determinuje podejście do formułowania celów. Część osób skupia się na własnej przyszłości i w związku z tym planuje ją, wypełnia celami. Inni natomiast żyją tylko chwilą obecną. Istotny wpływ posiada również środowisko rodzinne, kultura oraz kontekst społeczno- ekonomiczny. Cel jest realizowany w specyficzny dla jednostki sposób. Jej cechy osobowości wpływają na przebieg działań.

Realizacja celu zależna jest między innymi od atrybucji sukcesów i niepowodzeń. Według Heidera [por. Heider F., 1958] powodzenie bądź porażka może być przypisane wewnętrznym przyczynom, na które składają się stałe cechy osobowości (uzdolnienia) lub zmiennym cechom podmiotowym (wysiłek), natomiast zewnętrzne atrybucje również odnoszą się bądź do stałych cech otoczenia (trudność zadania), bądź do zmiennych (przypadek). Podmiot może niektóre czynniki kontrolować, innych natomiast nie potrafi. Na bazie teorii atrybucji [por. Kelley H., 1968] stwierdzono, iż ludzie w przypadku osiągnięcia sukcesu przypisują sobie rolę sprawczą, natomiast, gdy spotyka ich porażka, to wówczas obarczają odpowiedzialnością za nią czynni zewnętrzne. Ta tak zwana hedonistyczna tendencja ma na celu podtrzymywanie pozytywnej samooceny.

Kolejnym istotnym pojęciem związanym z omawianymi zagadnieniami jest umiejscowienie kontroli, które odnajduje się w teoriach uczenia się społecznego [Rotter J., 1966; Bandura A., 1977a] i w teoriach wewnętrznej motywacji [De Charms R., 1968; Deci E., 1975; 1980]. Decyzje o działaniu nakierowanym na osiągnięcie celu podejmowane są przez jednostkę na podstawie subiektywnego oczekiwania pożądanego wyniku, które stanowi odbicie własnych możliwości sprawczych. [Zaleski Z., 1987, s.44] Istotnym czynnikiem determinującym działanie jest również określony przez R. De Charms`a stan poczucia własnego autorstwa działań i sprawstwa wyniku. Człowiek jest świadomym celu swoich działań i jego działania oraz siła zaangażowania posiadają źródło w samym podmiocie.

Pojęcie wewnętrznej motywacji analizowane przez E. Deci wiązało się z sytuacją działań podmiotu motywowanych odczuwaniem wewnętrznej wartości, a nie zewnętrznymi nagrodami. W pracy E. Deci i R. Ryan (1985) pojawia się pojęcie autodeterminacji do działań, czyli zdolności dokonania wyboru i jego realizacji. Do wyboru zaliczana jest kontrola otoczenia, własnych wyników oraz rezygnacja z tej kontroli.

Według A. Bandury (1977; 1981) zachowanie nakierowane na realizację celu jest regulowane przez ocenę operatywnych uzdolnień nazywanych własną efektywnością. *Własna skuteczność odnosi się do tego, jak dobrze jednostka może zorganizować i wykonać czynności wymagane w warunkach prospektywnych zawierających wiele dwuznacznych,*

nieprzewidywalnych i często stresowych elementów. Własna skuteczność może wpływać na zachowanie, wzorce myślenia i na pobudzenie afektywne. Percepcja własnej skuteczności ma wpływ na wybór działania i środków z otoczenia niezbędnych do jego wykonania. [Zaleski Z., 1987, s.45]

Prawidłowa ocena własnej skuteczności wpływa na sformułowanie celów możliwych do osiągnięcia oraz podjęcie skutecznych działań nakierowanych na ich realizację. Cel odległy czasowo i charakteryzujący się złożoną strukturą zwiększa prawdopodobieństwo nieadekwatności oceny własnej skuteczności i wymagań wiążących się z celem. Ciężko wówczas jest ocenić trudność celu, gdyż przewidzenie wszystkich wymaganych działań jest prawie niemożliwe. Przekoczenie własnej skuteczności i niedococzenie celu skutkuje dużym ryzykiem niepowodzenia działań. Własna skuteczność stanowi zatem istotną determinantę stawiania i realizacji celów.

Na realizację celu wpływa podmiot oraz jego otoczenie. Poza warunkami podmiotowymi niezbędne są warunki środowiskowe sprzyjające realizacji celu, bez których osiągnięcie go byłoby niemożliwe. Bywają sytuacje, w których realizację celu należy odłożyć do czasu zaistnienia korzystnych warunków zewnętrznych lub koniecznym jest wstrzymanie już realizowanego celu z tych samych powodów. Analizując zasoby niezbędne do realizacji określonego celu należy również zwrócić uwagę na czynniki zewnętrzne. Różne koncepcje kładą nacisk bądź to na rolę aktywnego podmiotu, bądź na wpływ środowiska.

W aspekcie realizacji celu według T. Tomaszewskiego (1975) podmiot podejmuje działania jeżeli posiada odpowiednie możliwości i jeżeli ocenia iż warto takowe działania podjąć. Możliwości są związane z sytuacją, w której podmiot się znajduje i odnoszą się do prawdopodobieństwa osiągnięcia celu. Jednostka musi posiadać zdolności realizacyjne oraz dysponować niezbędnymi środkami. Wartości natomiast stanowią cele działań. Warunki sytuacyjne oceniane są w sposób subiektywny.

J. Nuttin (1965; 1980) prezentuje podobną koncepcję do determinizmu recyprokalnego A. Bandury (1978). Podmiot wraz z sytuacją, w której się znajduje stanowi wzajemnie uzupełniającą się całość. Sytuacja tworzy dla jednostki kontekst bez którego nie można jej zrozumieć. Sposób percepcji otoczenia determinuje reprezentację warunków zewnętrznych i poprzez to sposób działania. J. Nuttin (1980; 1984) podkreśla duże znaczenie celów w procesie motywacyjnym. Według niego zachowanie należy analizować w kontekście: jednostki, sytuacji, zachowania oraz celu. Umotywowane zachowanie jest wynikiem tego jak *podmiot w danej sytuacji oddziałuje na percypowany stan rzeczy, tzn. na obecną sytuację mając na myśli cel, którym jest wyobrażona i pożądana zmiana w otoczeniu. Podmiot chce*

przetransformować obecny stan w stan zgodny z założonym standardem, czyli celem [Zaleski Z., 1987, s.51]. Podmiot tworzy plan behawioralny nakierowany na osiągnięcie celu. W zachowaniach celowych należy podkreślić ich personalną specyfikę. Podmiot samodzielnie konstruuje cele i sam inicjuje i realizuje działania nakierowane na ich osiągnięcie.

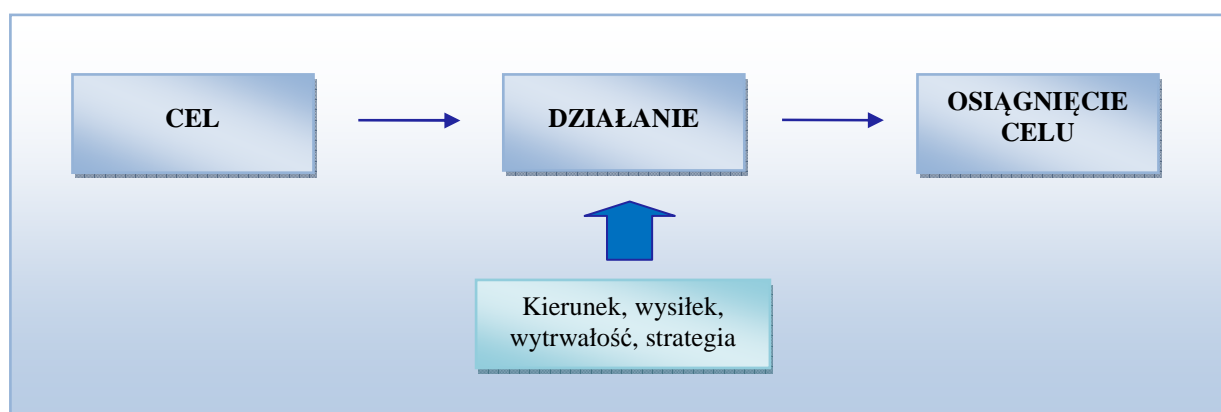
Zaangażowanie ma wpływ na wzmocnienie zależności pomiędzy strukturami poznawczymi a zachowaniem, a zatem również realizację celu. Pojęcie zaangażowania oznacza *względnie stałą tendencję do podejmowania działań i ich wykonywania* [Zaleski Z., 1987, s.80]. Według E. Klingera, S. Barta i M. Maxeiner (1980) najlepszymi predyktorami częstotliwości relewantnych myśli są: siła zaangażowania się w cel, motywacyjna wartość celu, prawdopodobieństwo sukcesu, instrumentalność obecnego celu dla innych celów i ilość czasu na zrealizowanie celu (zależność negatywna). Powiązania pomiędzy działaniem a myśleniem posiadają recyprokalny charakter.

E. Locke i in. (1981) przedstawili ogólny schemat wpływu celu na zachowanie (rysunek 24). Według nich cele są skuteczne, ponieważ [Zaleski Z., 1987, s.83-84]:

- kierują uwagę i działanie jednostki na istotne elementy zadania
- mobilizują podmiot do podjęcia odpowiedniego wysiłku
- zwiększają wytrwałość, czyli utrzymywanie pewnego poziomu wysiłku w przeciągu jakiegoś czasu
- pomagają pośrednio w wypracowaniu odpowiednich strategii ułatwiających osiągnięcie celu.

Rysunek 24

Schemat wpływu celu na działanie propozycja E. Locke`a



Źródło: [Zaleski Z., 1987, s.84]

Zaprezentowany mechanizm funkcjonowania celów marginalizuje parametry celu i indywidualne cechy jednostki wiążące się z efektywnym działaniem.

Badania nad celami składają się z dwóch nurtów: teoretycznego- zgłębiającego regulacyjny charakter celów oraz nurtu praktycznego badającego cele w aspekcie wydajności pracy w przedsiębiorstwach. W motywacji pracy teoria stawiania celów udowodniła spośród wszystkich pozostałych teorii najwięcej naukowej trafności [por. Pinder C., 1984]. Również badania empiryczne potwierdziły efekty stawiania celów- średni poziom wykonania (jakości i wydajności) wzrósł o 16 % [por. Locke E., Shaw K., Saari L., Latham G., 1981].

W sferze zawodowej kobiety obawiają się zarówno sukcesu jak i porażki. Są to czynniki hamujące ich działania. Cechuje je ograniczanie aktywności związanej ze zdobywaniem wyższych pozycji zawodowych. Obawa, lęk przed sukcesem wnika z oczekiwań negatywnych konsekwencji sukcesu takich jak społeczne odrzucenie, czy też zwątpienie w kobiecość, natomiast obawa przed niepowodzeniem wpływa na wybór celów łatwych lub nierealistycznych, ponieważ w sytuacji porażki samoocena nie doznaje uszczerbku. Analiza literatury wskazuje na odczuwanie przez kobiety braku pewności siebie i zaniżonej samooceny i dlatego też selekcionują one swoje cele w tym zawodowe i wybierają cele poniżej swoich możliwości, wycofują się.[Strykowska M., 1992, s.52-53]

Odnosząc się do ograniczeń teorii celów należy zwrócić uwagę na konieczność posiadania celów jako wymogu niezbędnego do dalszych analiz. Kolejnym ograniczeniem jest koncentracja na podmiocie dlatego też praca ta uzupełnia te kwestie o analizy związane z czynnikami zewnętrznymi odnoszącymi się do otoczenia jednostki. Jako ograniczenie wskazywane jest również małe zainteresowanie tej teorii przeszłymi zachowaniami. Praca ta również poddaje analizie uwarunkowania odnoszące się do przeszłościowej perspektywy temporalnej.

3.3 Wyznaczniki sytuacyjne

Równocześnie z osobowościowymi wyznacznikami sukcesy zawodowe kobiet i typu ich kariery w prezentowanym modelu badawczym uwzględnione zostały czynniki sytuacyjne- uwarunkowania zewnętrzne, do których zaliczona została:

- segmentacja rynku pracy
- przeciwdziałanie dyskryminacji
- potencjał edukacyjny
- sfera życia rodzinnego.

Sfera pracy zawodowej kobiet poza płaszczyznę psychologiczną jest bowiem osadzona również w kontekście uwarunkowań zewnętrznych, a zatem stanowi bardzo dobry

przykład do badania interakcyjności pomiędzy czynnikami osobowymi a czynnikami środowiskowymi. Jednostka korzystając z zasobów tkwiących zarówno w niej jak i poza nią pokłada wiarę w odniesienie sukcesu i realizuje określony typ kariery. Uwarunkowania zewnętrzne mogą jednakże posiadać charakter wspierający jednostkę w działaniu nakierowanym na realizację określonych celów zawodowych jak i zaburzający. Dlatego też, dla pełnego zaprezentowania sytuacji zatrudnionych kobiet, analizie poddane zostały wyszczególnione czynniki sytuacyjne. Klimat sprzyjający odnoszeniu sukcesów zawodowych przez kobiety wymaga realizacji takich samych warunków świadczenia pracy dla wszystkich pracobiorców wynikających z homogeniczności rynku pracy, uregulowań prawnych zapewniających przeciwdziałanie dyskryminacji, równych możliwości w zakresie akumulacji kapitału ludzkiego przejawiającego się w równości dotyczącej możliwości edukacyjnych oraz posiadania wsparcia rodzinnego i instytucjonalnego w zakresie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.

3.3.1 Segmentacja rynku pracy

Pojęcie rynku pracy jest trudne do zdefiniowania. W literaturze ekonomicznej rynek pracy, bądź zamiennie zawodów, zatrudnienia (*labour market, job, employment*), oznacza mechanizm, w którym mają miejsce ekonomiczne transakcje: z jednej strony najmowanie (angażowanie) ludzi do pracy, z drugiej zaś sprzedaż pracy (gotowość do pracy). [Mortimer-Szymczak H., 1995, s.28] Rynek pracy podlega ciągłym przemianom będącym efektem rozwoju stosunków społecznych, gospodarczych, instytucjonalnych i uwarunkowań demograficznych, politycznych oraz zachodzących w świadomości ludzkiej, a także wielu innych czynników. Rynek pracy jest konstrukcją w stanie permanentnego procesu.

Na rynku pracy w roli towaru jako przedmiotu wymiany występuje praca. Wśród ekonomistów kontrowersje budzi rozumienie pracy, gdyż może ona być pojmowana jako samo jej świadczenie (usługa pracy), lub też jako potencjał pracy (siła robocza, kapitał ludzki). W drugim przedstawionym przypadku należy podkreślić szczególność tego towaru, gdyż w wyniku użycia („nabycia”) go przez pracodawcę nie zmienia właściciela, lecz nadal pozostaje własnością świadczącego pracę. [Francik A., Pochtowski A., 1993, s.34]

Prowadząc rozważania nad podziałami rynku pracy należy przyjąć założenie o jego heterogeniczności. W poszczególnych częściach rynku pracy (segmentach) obejmujących zbliżone miejsca pracy oraz pracobiorców charakteryzujących się podobnymi cechami występuje zróżnicowanie podaży i popytu na pracę, a także wszystkich powiązanych z nimi

zjawisk i procesów. Części rynku pracy charakteryzują się odmiennymi cechami i są względnie szczelnie zamknięte dla przepływu siły roboczej. W wyniku podziału rynku pracy powstają części, segmenty cechujące się względną homogenicznością podaży oraz popytu na siłę roboczą. Segmenty mogą być wyodrębnione na podstawie różnych kryteriów, takich jak: płeć, wiek, narodowość, rasa, kwalifikacje, zawód, gałąź lub dział gospodarki, określony region lub miejscowość itp. [Unlot J., 1999, s.24]

Na problematykę segmentacji rynku pracy można spojrzeć z dwóch punktów widzenia:

- a) koncepcji tradycyjnego (statycznego) podziału rynku pracy,
- b) teorii segmentacji.

Koncepcje tradycyjnych podziałów rynku pracy definiują jego części za pomocą nieciągłych, dających się zaobserwować statystycznie cech charakteryzujących siłę roboczą lub miejsca pracy. Dezagregując stany globalne podaży i popytu na siłę roboczą uzyskuje się podział rynku pracy na homogeniczne części z punktu widzenia danej cechy lub ich większej ilości. W ramach koncepcji tradycyjnego podziału rynku pracy nie zakłada się istnienia odmiennych zasad funkcjonowania poszczególnych jego części.

W tradycyjnych podziałach rynku pracy najczęściej stosowanymi kryteriami wyodrębniania rynków częściowych są:

- kryteria zawodowe,
- kryteria gałęziowo - branżowe,
- kryteria regionalne.

Wybór powyższych kryteriów wiąże się z tym, iż w praktyce brak jest swobodnego przepływu siły roboczej pomiędzy zawodami, różnymi obszarami oraz dziedzinami gospodarki co uniemożliwia procesy dostosowawcze popytu i podaży siły roboczej, powodując stan nierównowagi na rynku pracy.

Jako przykład tradycyjnego podziału łączącego powyższe kryteria można podać następujące wyodrębnione rynki pracy [Kryńska E. za: Mertens, 1996, s.13-14]:

- pracobiorców reprezentujących określony zawód w danej części zakładu pracy,
- wszystkich zatrudnionych i miejsc pracy w danej części zakładu,
- zakładu pracy (w całości),
- jednej gałęzi gospodarki w określonym regionie,
- jednej gałęzi gospodarki lub wszystkich zatrudnionych i miejsc pracy w danym regionie,
- całej gospodarki narodowej danego kraju,

- przestrzeni ponadnarodowej (międzynarodowy rynek pracy).

Przestrzeń geograficzna jest kategorią istotnie różnicującą rynek pracy. Jest ona podstawą wyodrębnienia krajowych, regionalnych i lokalnych rynków pracy. Rynek krajowy traktuje o makro problemach zatrudnienia, podlega ogólnej polityce państwa i regulowany jest ewentualnie poprzez decyzje centralne. Następnie występuje rynek regionalny określany jako mezo, który jest dostosowany do administracyjnego podziału kraju lub o zasięgu umownych granic, stosowanych do celów studialnych. Można także mówić o rynkach lokalnych, regulowanych przez lokalne organy samorządowe. Rozróżnienie rynków w skali mikro ma istotne znaczenie w związku z ich znacznym zróżnicowaniem w prowadzeniu polityki zatrudnieniowej oraz rozwiązywaniu problemów poprzez zastosowanie właściwych dla danych warunków instrumentów ekonomicznych, czasami również administracyjnych. [Mortimer- Szymczak, 1995, s.29]

Rynek pracy jako całość podlega zatem podziałowi na wiele podrynków, do których należą regionalne, lokalne rynki pracy. Regionalny rynek pracy jest pojęciem ekonomicznym nieostro definiowanym i często używanym zamiennie z terminem lokalny rynek pracy. Regionalny rynek pracy to obszar geograficzny, na którym występuje wyraźna specyfika określonych przestrzennie możliwości zatrudnienia, dostępnych dla pracowników bez potrzeby zmieniania miejsca zamieszkania [por. Kwiatkowski E., Gawrońska B., 1995].

Regionalny rynek pracy musi posiadać ośrodek centralny (lub ośrodki centralne- w przypadku istnienia konurbacji) oraz wykształcone cechy wspólne, którymi jest generowanie popytu na siłę roboczą zaspokajanego w drodze aktywności zawodowej ludności zamieszkałej i dojeżdżającej do pracy na danym obszarze. Poszczególne regionalne rynki pracy mogą się na siebie nakładać. W podobny sposób definiuje się pojęcie lokalnego rynku pracy. Obejmuje on obszar gospodarczy, którego administracyjne centrum jest miejscem ciężenia siły roboczej z miejscowości położonych poza granicami administracyjnymi centrum. [Kryńska E. (c), 1995, s.42] Formalnoprawne granice województw czy też regionów nie zawsze wyznaczają rzeczywiste obszary ciężenia siły roboczej.

Regionalne rynki pracy są zróżnicowane pod względem rozmieszczenia miejsc pracy oraz społecznego potencjału roboczego w wymiarze ilościowym (liczba ludności w wieku produkcyjnym i jakościowym (struktura ludności według płci, wieku, jej kwalifikacje, stosunek do pracy itp.). Odmienne są również regionalne struktury zatrudnienia w układzie działowo - gałęziowym oraz różnice mogą dotyczyć ruchliwości zatrudnionych. [Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., 1990, s.208] Sytuacja na regionalnych rynkach pracy może być odmienna od sytuacji na rynku krajowym. Może istnieć globalna równowaga przy

równoczesnym występowaniu nierównowagi na rynkach regionalnych, gdy nadwyżkom podaży pracy w jednych obszarach towarzyszą niedobory siły roboczej w innych. Rzeczywiste oddziaływanie podaży i popytu na siłę roboczą odbywa się w obszarze regionów.

Istotnym dla segmentacji rynku pracy jest, iż pomiędzy regionalnymi rynkami pracy mobilność siły roboczej bywa bardzo ograniczona. Na obszarach poszczególnych regionalnych rynków pracy zlokalizowana jest działalność wymagająca utworzenia miejsc pracy, a rozkład ich nie jest proporcjonalny. Powstaje w związku z tym zjawisko nakładania się segmentacji wynikającej z regionalizacji przestrzennej na segmentację rynku pracy widzianą w każdym innym aspekcie. Zjawisko to wzmacnia podziały rynku pracy, szczególnie w świetle historycznych uwarunkowań struktury sieci osadniczej i tendencji do jej utrwalania. Z powodu powiązania różnych czynników, wykształcają się regiony „lepsze” i „gorsze”, a efekt dychotomicznego podziału miejsc pracy może zostać wzmocniony. [Kryńska E, 1996, s.140]

Teorie segmentacyjne powstały pod wpływem pojawienia się na rynkach pracy nierównowag i towarzyszących im niekorzystnych społecznie zjawisk takich jak nierównomierne obciążenie ryzykiem bezrobocia i ubóstwa różnych grup ludności. Zajmują się one zjawiskami, które w innych koncepcjach traktowane są w sposób marginalny.

Segmentacja jest przyczyną braku równowagi na rynku pracy i jest zjawiskiem permanentnym, uwarunkowanym systemowo. Segmentację traktowano początkowo, tak jak bezrobocie, jako wyraz przejściowego zakłócenia równowagi na rynku pracy. Współcześnie uznaje się oba zjawiska za trwałe; przyjmuje się ponadto, że bezrobocie jest jedną z konsekwencji segmentacji rynku pracy [Nowosielska E., 1995, s.59].

Włączając do analiz rynku pracy elementy takie jak podstawowe uregulowania prawne i instytucje rynku pracy oraz zwyczaje, tradycje i sposoby zachowań powszechnie przyjęte w określonych zbiorowościach (jak czynią to ujęcia segmentacyjne) obserwujemy ich wpływ zakłócający funkcjonowanie mechanizmu rynkowego. Skutkiem tej sytuacji jest powstanie heterogeniczności rynku pracy. Pojawiają się wówczas na nim względnie odizolowane od siebie segmenty, które cechują się odmiennymi warunkami świadczenia pracy. Proces ten sprzyja tworzeniu i utrwalaniu się nierówności pracobiorców.

Na gruncie polskim pojęcie segmentacji rynku pracy pojawiło się stosunkowo niedawno. Zostało ono przeniesione z rozważań i badań prowadzonych przez naukowców, badaczy zajmujących się rynkiem pracy w wysoko rozwiniętych krajach gospodarki rynkowej (tabela 11). Pojęcie segmentacji rynku pracy nie zostało do tej pory jednoznacznie określone

w literaturze. Można jednak przyjąć, iż wspólną cechą definicji, formułowanych przez badaczy zajmujących się tą problematyką, jest uznanie za istotę segmentacji rynku pracy jego rozpadu na wiele odrębnych rynków (segmentów), różniących się między sobą dostępnością dla zainteresowanych pracowników, wysokością otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, możliwościami rozwoju zawodowego, zasadami ruchliwości pracowniczej. [Pocztowski A. (b), 1992, s.79]

W teoriach segmentacji rynku pracy dociekania dotyczą zatem rozpoznania jego podziału na rynki częściowe i uzasadnień zróżnicowanego funkcjonowania tych segmentów.

Tabela 11

Geneza i rozwój teorii segmentacyjnych

Lata	Geneza i rozwój teorii segmentacyjnych	Twórcy
XIX wiek	Pojawienie się hipotezy dotyczącej podziału rynku pracy.	John S. Mill John E. Cairnes
50- te XX wieku	Rozwinięcie hipotezy dotyczącej podziału rynku pracy. Wprowadzenie między innymi pojęć rynku: ustrukturyzowanego, nieustrukturyzowanego, instytucjonalnego, wewnętrznego i zewnętrznego.	Neoinstytucjonałiści gł. Clark Kerr Lloyd Fisher
60- te XX wieku	Opracowanie koncepcji dualnego rynku pracy. Wprowadzenie pojęcia rynku pierwotnego i wtórnego, a przede wszystkim-segmentacji.	Peter B. Doeringer Michael J. Piore
70- te XX wieku	Opracowanie i rozwinięcie koncepcji trzyczęściowego podziału rynku pracy.	Burkart Lutz Werner Sengenberger
80- te XX wieku	Oslabienie zainteresowania teoriami segmentacyjnymi.	
90- te XX wieku	Wzrost zainteresowania teoriami segmentacyjnymi pod wpływem zjawisk na współczesnych rynkach pracy.	William T. Dickens Kevin Lang

Źródło: opracowanie własne na podst.[Kryńska E., 1996].

Zasadnicze znaczenie dla powstania, rozwoju i kształtu koncepcji segmentacyjnych miał amerykański instytucjonalizm oraz ekonomia dualna, natomiast negatywnym punktem odniesienia były teorie klasyczne i neoklasyczne. Przeciwnicy teorii neoklasycznych, a zwłaszcza wśród nich zwolennicy teorii segmentacyjnych wysunęli zastrzeżenia co do neoklasycznego sposobu widzenia rynku pracy, a głównie podważona została jego konkurencyjność. Na rynku pracy obserwuje się bowiem stany nierównowagi, szczególnie bezrobocie chroniczne. Występowanie bezrobocia strukturalnego nurt neoklasyczny wyjaśniał równoległym występowaniem tendencji do ustalania się za wysokich poziomów płac oraz podziałem rynku pracy na wiele sektorów i ośrodków zatrudnienia pomiędzy którymi nie

istnieje swobodny przepływ siły roboczej. Stan nierównowagi mógł także wynikać z działań instytucji ubezpieczeń na wypadek bezrobocia (głównie zasiłków). Niektóre cechy rynków pracy były dostrzegane zarówno przez neoklasyków jak i twórców ujęć segmentacyjnych, lecz ocena tych zjawisk była odmienna. Dostrzegali oni heterogeniczność siły roboczej i ograniczenia jej mobilności, tendencję do podziałów rynku pracy oraz jego mocną instytucjonalizację, lecz dla zwolenników nurtu segmentacyjnego były te zjawiska normą funkcjonowania rynku pracy, a dla klasyków odchyleniem od funkcjonowania mechanizmu rynkowego. Problemy rynku pracy, które nie zostały rozwiązane w ramach teorii neoklasycznych hołdujących jednoznacznie modelowi konkurencji doskonałej, a dotyczące nierównowagi na nim występującej, jego niesprawnego funkcjonowania, dyskryminacji, ubóstwa zainteresowały twórców teorii segmentacyjnych.

Największy wpływ na twórców teorii segmentacyjnych wywarł instytucjonalizm. Instytucjonaliści podważyli zasadę wolnej konkurencji pojedynczych podmiotów gospodarczych, a zwrócili uwagę na wpływ ujednoczonych zwyczajów społecznych (instytucji) na działalność gospodarczą. Instytucjonaliści dokonali socjologizacji teorii ekonomicznej, podkreślając znaczenie czynników pozaekonomicznych dla rynku pracy. Podkreślają oni często wyraźny wpływ czynników socjologicznych i psychologicznych, często też odwołują się do stratyfikacji społeczeństwa i jej konsekwencji w tworzeniu nierówności [Pocztowski A. (a), 1992, s.19].

J.K. Galbreith oraz R.T. Averitt stworzyli ekonomię dualną, która stanowiła pozytywne odniesienie dla przedstawicieli nurtu segmentacyjnego, ponieważ podziały istniejące w gospodarce znajdują swoje odbicie w strukturze rynku pracy. Według ekonomii dualnej gospodarkę można podzielić na dwa sektory- zasadniczy i brzegowy. Sektor zasadniczy tworzą nowoczesne przedsiębiorstwa o wielkich rozmiarach, które obejmują gałęzie kluczowe dla rozwoju gospodarki i działają ściśle według określonego planu. Sektor brzegowy składa się natomiast z konkurencyjnych małych i średnich przedsiębiorstw o podrzędnym znaczeniu dla gospodarki, funkcjonujących na zasadzie mechanizmu rynkowego, którego niestabilność wynika z przejścia wahań koniunkturalnych i tym samym ochrony sektora zasadniczego. Podział gospodarki na obszary stabilne i niestabilne ma przełożenie również na zróżnicowanie odpowiadających im miejsc pracy.

Teorie segmentacji są jednymi z wielu teorii opisujących funkcjonowanie rynku pracy. Punktem wyjścia w tym podejściu stała się krytyka nie mającej odbicia w rzeczywistości neoklasycznej idei rynku homogenicznego, na którym zachowania podmiotów regulowane są przez mechanizmy płacowe- wyrównanie popytu i podaży następuje za pomocą płac, a

bezrobocie występuje tylko w krótkoterminowych frykcjach. Podłoże powstania koncepcji segmentacyjnych daje się zatem dość precyzyjnie określić, natomiast obecny stan badań uniemożliwia integrację poszczególnych koncepcji w jedną teorię. Możliwe jest jednak wyodrębnienie cech wspólnych procesu segmentacji oraz tworzących się w jej wyniku segmentów. [Kryńska E., 1993, s.5]

Dociekając elementów wspólnych, łączących różne teorie segmentacyjne pomimo ich dużego zróżnicowania można wskazać na to, iż według badaczy tego nurtu rozpad rynku pracy jest jego cechą immanentną. Segmentacja występuje zawsze, nie ma charakteru przejściowego ani przypadkowego, jest stabilna w stosunkowo długich okresach. Przyczyny segmentacji mogą mieć różne źródła związane z pracownikami, pracodawcami, zasadami funkcjonowania gospodarki rynkowej czy też organizacją rynku pracy.

Autorzy teorii segmentacyjnych są również zgodni co do tego, iż poszczególne części rynku są odseparowane od siebie a zatem przepływy siły roboczej między nimi ma ograniczony zakres. Granice pomiędzy rynkami częściowymi wynikają z mniej lub bardziej sformalizowanych kryteriów i warunków dostępu do niektórych segmentów. Ograniczenia dostępu siły roboczej mogą wynikać ze sprecyzowanych wymagań na przykład kwalifikacyjnych związanych z niejednorodnymi miejscami pracy lub mogą być tworzone sztucznie na przykład dla pracowników spoza przedsiębiorstwa, nie będących członkami związków zawodowych, kobiet czy też cudzoziemców itd. W takich sytuacjach dostęp do określonych części rynku pracy niektórych grup pracowników jest praktycznie w ogóle wykluczony. Kolejnym źródłem ograniczeń są przeszkody natury obyczajowej, kulturowej, które także mogą być niemożliwe do pokonania przez pracownika.

Segmentacja rynku pracy może mieć wzmocniony charakter w przypadku skumulowania się różnego typu ograniczeń dostępu. Istnienie barier dostępu do konkretnych części rynku oznacza dla danego pracownika, iż granice są nie do pokonania lub trzeba ponieść określone nakłady, aby je przekroczyć. Ograniczenie mobilności pomiędzy subrynkami prowadzi do efektu komplementarnego polegającego na tym, iż istnienie barier dostępu, które ograniczają lub wykluczają zatrudnienie niektórych pracowników lub ich grup dla innych tym samym stanowią ułatwienie dostępu do miejsc pracy.

Teorie segmentacyjne cechuje zgoda z twierdzeniem, że poszczególne segmenty różnią się między sobą rodzajami i wysokością gratyfikacji otrzymywanych z tytułu świadczenia pracy w określonym miejscu, a przede wszystkim zróżnicowaniem wysokości wynagrodzeń za pracę. W związku z tym zróżnicowanie płacowe nie wynika z rzeczywistych różnic w wysiłku ponoszonym przez pracownika, lecz wynagrodzenie za tą samą pracę będzie

różne w zależności od segmentu rynku pracy, w którym będzie ona świadczona. Różnice w wysokości płac kumulują się z innymi warunkami zatrudnienia tworzącymi gratyfikacje. Są to: możliwości awansu zawodowego, podnoszenia kwalifikacji, trwałość zatrudnienia, wygodny czas pracy, brak zagrożenia utraty zdrowia i tym podobne. Wysoko opłacani pracownicy posiadają miejsca pracy cechujące się również korzystnym układem innych wymienionych cech, natomiast z niskimi płacami wiążą się niekorzystne właściwości miejsc pracy.

W zakresie stosunku zajmowanego w teoriach segmentacyjnych do wzajemnych relacji między niehomogenicznymi miejscami pracy a wzorcami zachowań reprezentowanymi przez pracowników istnieją dwa różne stanowiska. Według jednego z nich pracownicy znacznie się różnią pod względem wzorców swoich zachowań w zależności od pochodzenia społecznego, zaplecza kulturowego - co jest zewnętrzne w stosunku do rynku pracy, który je tylko biernie wykorzystuje odnajdując wewnątrz struktury społecznej grupy pracowników przyzwalających na odgrywanie wyznaczonych im ról. Pracownicy zajmujący „złe” miejsca pracy, należące do „gorszego” segmentu charakteryzują się zachowaniami niestabilnymi, nieodpowiedzialnymi i sami akceptują oraz wolą takie miejsca pracy podejmować. Drugie stanowisko zakłada wzajemny związek struktury społecznej oraz rynku pracy w tworzeniu grup pracowników pełniących podrzędne role w procesie pracy. Rynek pracy jak już zostało to stwierdzone posiada heterogeniczną strukturę, a zatem można wyodrębnić subryniki charakteryzujące się odmiennymi sposobami funkcjonowania, warunkami, które determinują wzorce zachowań poszczególnych grup pracowników.

Rynek pracy jest postrzegany jako główny czynnik tworzenia nierówności ekonomicznych. Pełni więc rolę aktywną, nie jest jedynie biernym odzwierciedleniem nierówności, które wnoszą na niego ludzie wywodzący się z określonych warstw społecznych, dysponujący określonymi cechami. Wielu pracowników zaangażowanych w segmencie „złym” świetnie poradziłoby sobie w segmencie „dobrym”, ale ograniczony dostęp do niego tę okazję im odbiera.[Kryńska E., 1997, s.28] Struktura miejsc pracy traktowana jest jako dana i silniej zdeterminowana preferencjami pracodawców niż atrybutami pracowników. Natężenie ruchliwości pracowniczej niektórych grup też mogłoby sprawiać wrażenie większego od potrzeb, ale na przykład dla młodzieży czy też kobiet segmenty „dobre” charakteryzujące się stabilnym zatrudnieniem są dla nich w większości niedostępne. Najczęściej dostrzegane bywają jednak atrybuty pracowników poszkodowanych na rynku pracy, a nie kreująca rola pracodawców.

Kolejne założenie charakterystyczne dla koncepcji segmentacyjnych wiąże się z pojęciem „dodatniego sprzężenia zwrotnego zajęcia pozycji na rynku pracy”. Zajęcie pozycji korzystnej daje temu, kto ją zajmuje, dostęp do różnorodnych zasobów, za pomocą których chroni swój status przed możliwościami przyszłych zmian rynkowych lub nawet dyktuje kierunki tych zmian na swoją korzyść [Loveridge R., Mok A.L., 1979, s.47]. „Dodatnie sprzężenie zwrotne” działa również w odwrotną stronę: doświadczenia pracowników przynoszące mu jedynie kontakt z „gorszymi” pracami powodują, że tylko takimi będzie się on w dalszym ciągu interesował. Podrzędna pozycja w rodzinie czy społeczeństwie ukształtuje w nim preferencje nie związane z rzeczywistością zewnętrzną.

Stwierdzenie, że szanse znalezienia się w lepszym lub gorszym segmencie pracy nie są zależne od jakości pracy wpłynęło na użycie socjologicznej perspektywy przy spojrzeniu na rynek pracy, na którym znajdują się osoby „uprzywilejowane” oraz „pokrzywdzone”. Ustaliła się „statystyczna dyskryminacja” pracobiorców posiadających określone cechy, które ograniczają ich szanse na rynku pracy. Zjawisko to wpływa na tworzenie się grup osób dyskryminowanych na rynku pracy, do których można zaliczyć: kobiety, młodzież, osoby starsze nie posiadające wykształcenia zawodowego, niepełnosprawnych oraz mniejszości etniczne. Osoby należące do tych grup uzyskują niższe wynagrodzenia za pracę, wykonują prace uciążliwe oraz prace o niskim prestiżu.

Silnym wyróżnikiem segmentacyjnego podejścia do rynku pracy jest włączenie do analiz aspektów instytucjonalno - organizacyjnych. Funkcjonowanie rynku pracy oprócz czynników ekonomicznych jest również uwarunkowane istnieniem i siłą związków zawodowych, związków pracodawców, działalnością państwa, zasadami instytucjonalnymi realizowaną w przedsiębiorstwach strategią kontroli i tak dalej. Regulacje instytucjonalne uzupełniają zatem, a nawet zastępują działanie mechanizmu rynkowego dokonującego procesów alokacyjnych i gratyfikacyjnych. Poszczególne segmenty rynku pracy funkcjonują w odmienny sposób co objawia się zróżnicowanymi mechanizmami alokacji siły roboczej, zasadami wynagradzania i awansowania pracowników oraz odmiennymi systemami negocjowania i ustalania wspólnych interesów między pracodawcami a pracobiorcami.

Założenia poszczególnych koncepcji segmentacji różnią się dość istotnie jednakże ostatecznie prowadzą do podobnych wyników. Twórcy tych koncepcji są zgodni, iż nie ma jednego rynku pracy, na którym oferowano by taką samą wysokość płac oraz identyczne gwarancje zatrudnienia, możliwości rozwoju kwalifikacji i taką samą pozycję społeczną. Segmentacja rynku pracy poza zróżnicowaniem miejsc pracy obejmuje równocześnie dyskryminację, która polega na nierównym traktowaniu siły roboczej posiadającej podobne

kwalifikacje, uzdolnienia. Segmentacja rynku pracy jest rezultatem kombinacji nierównych warunków zatrudnienia i nierównych szans dostępu do heterogenicznych miejsc pracy. Segmentacja rynku pracy następuje dopiero, gdy niehomogeniczność miejsc pracy i wywołane restrykcjami dostępu ograniczenia mobilności siły roboczej występują łącznie. Jest to warunek konieczny, ale nie wystarczający. Warunkiem wystarczającym jest, by podobne problemy były rozwiązywane nie w sposób zindywidualizowany, ale tak samo lub podobnie, za pomocą działań zuniformizowanych, będących rezultatem względnie zgodnych postaw podmiotów rynku pracy. [Sengenberger W., 1987, s.60]

Autorzy ujęcia segmentacyjnego stworzyli wiele zbieżnych lub istotnie różniących się podziału rynku pracy. Koncepcje wprowadziły kryteria podziału rynku pracy, które pozwalają na przyporządkowanie miejsc pracy i siły roboczej do identyfikowanych segmentu. Dla podjętego problemu badawczego szczególnie istotnymi koncepcjami są koncepcja wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz koncepcja dualnego rynku pracy.

Koncepcja wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy została rozwinięta w latach sześćdziesiątych przez Johna T. Dunlopa, Petera B. Doeringera i Michaela J. Piore'a na bazie idei rynków wewnętrznych, która to idea zainteresowała instytucjonalistów w latach pięćdziesiątych. W koncepcji rynek pracy składa się z rynków wewnętrznych i zewnętrznych. Na ogół definiowany przez badaczy był jednak tylko rynek wewnętrzny. P. B. Doeringer zdefiniował wewnętrzny rynek pracy jako jednostkę organizacyjną, wewnątrz której są realizowane funkcje rynku, takie jak kształtowanie cen, alokacja siły roboczej i często również jej szkolenie. Jednostka ta jest zarządzana przez zestaw zasad instytucjonalnych wytyczających granice rynku wewnętrznego i determinujących jego strukturę. Instytucjonalne lub administracyjne zasady zatrudniania i pracy określają „bramy wejścia” do rynków wewnętrznych oraz relacje między poszczególnymi pracami, niezbędne dla potrzeb wewnętrznej ruchliwości pracowników [Kryńska E. za: Doeringer P. B., 1996, s.76]. Definicja ta nie została zmieniona w późniejszych pracach P. B. Doeringera jak i M. J. Priore'a. Zewnętrzny rynek pracy stanowi zatem wobec braku definicji obszar, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny.

Zewnętrzne rynki pracy regulowane są przez działanie mechanizmów rynkowych. Siły rynkowe wpływają na cenę siły roboczej, jej alokację i rodzaj kwalifikacji. Dzięki zmienności płac możliwe jest oczyszczenie rynku i osiągnięcie stanu równowagi. Natomiast na wewnętrznych rynkach pracy pracodawcy podejmują działania sterujące siłą roboczą poprzez zakładową politykę płacową, socjalną, powodowanie ruchliwości zawodowej poziomej i

pięciu pracowników, organizację kształcenia zawodowego oraz manewrowanie czasem i podziałem pracy na poszczególne stanowiska.

Pomiędzy przedstawionymi typami rynków istnieją kontakty i związki, jednakże dostęp do rynku wewnętrznego jest bardzo ograniczony. Zwłaszcza jeżeli dotyczy to miejsc pracy stojących wysoko w hierarchii zakładowej (z wyjątkiem Top-Management'u z rynku zewnętrznego). Pracownicy rynków wewnętrznych nie współzawodniczą o pracę z pracownikami rynków zewnętrznych. Konkurencja taka ma miejsce osobno na każdym z tych rynków.

P. B. Doeringer i M. J. Priore wyróżnili zawodowe i zakładowe wewnętrzne rynki pracy. Są one odgraniczone od bliżej nieokreślonych rynków nieustrukturyzowanych, na których regulacje charakterystyczne dla rynków wewnętrznych nie występują [Kryńska E., 1996, s. 77]. Takie ujęcie problemu nie zyskało aprobaty W. Sengenbergera i innych badaczy niemieckich. Według W. Sengenbergera rynki zewnętrzne i wewnętrzne powinny być wyróżniane poprzez rodzaj regulacji sterującej procesami rynku pracy, a nie za pomocą cech istnienia lub nieistnienia regulacji ani przez sztywność zasad i norm zastosowanych przez nich. [Sengenberger W., 1987, s.55] Zaprezentowane podejście prowadzi jednak do rozmycia jednoznacznego podziału na wewnętrzne i zewnętrzne rynki pracy. Rynki zewnętrzne poddawane są pewnym formom regulacji, ale nie można uznać, że rynki wewnętrzne znajdują się wyłącznie pod wpływem zasad i norm regulujących, ponieważ z reguły mechanizm regulujący nie jest tak intensywny by wykluczał konkurencję pomiędzy pracownikami.

Procesami zachodzącymi na rynku pracy można regulować dzięki zastosowaniu różnego rodzaju powiązanych ze sobą zasad instytucjonalnych, które mają bardzo liczne źródła: od praw zwyczajowych, przez założenia i cele polityk poszczególnych przedsiębiorstw, przepisy umów taryfowych po ustawowe regulacje związane z prawem pracy. Kształt zasad i norm regulacyjnych na wewnętrznych rynkach pracy jest wynikiem narzucenia określonej koncepcji przez silniejszego partnera lub negocjacji partnerów, prowadzących do zawarcia formalnych i nieformalnych uzgodnień zespołowych lub indywidualnych. Aktywną rolę w ich tworzeniu pełni również rząd i organy przedstawicielskie. Stosunkowo rzadko występują regulacje nie będące wynikiem ogólnie przyjętych zwyczajów i norm prawnych, ponieważ mechanizmy regulacyjne wewnętrznych rynków pracy najczęściej są zmodyfikowaną kodyfikacją wcześniej powstałych reguł. Niektóre uregulowane ustawowo standardy pracy wcześniej były zwykłą praktyką zakładową stosowaną najpierw w pojedynczych zakładach, a następnie rozpowszechnioną [Sengenberger W., 1987, s.50].

Zasady instytucjonalne wynikają ze społecznych dążeń partnerów rynku pracy do satysfakcjonującego obie strony rozwiązania konfliktów, gdyż reprezentują one z natury rzeczy sprzeczne interesy. Problem jednak tkwi w tym, że zasady i normy instytucjonalne zawierają w sobie rozwiązania historyczne, które wyznaczają także przyszłe zachowania partnerów rynku pracy w podobnych sytuacjach, ponieważ dochodzenie do porozumienia bywa bardzo żmudne, co wpływa na utrwalenie zachowań stron. Możliwość regulacji sprzyja zatem występowaniu pewnej inercji procesów zachodzących na rynku pracy. Inercja ta ma jednak ograniczona i wewnętrzny rynek pracy podlega nieustającym przemianom, bowiem wszystkie uwarunkowania podlegają zmianom w czasie i przestrzeni.

Legitymizacja zasad i norm regulujących jest podstawą strukturyzacji i wykształcania się wewnętrznych rynków pracy. Wpływa ona na likwidację lub ograniczenie indywidualistycznych zachowań partnerów. Strukturyzacja jest możliwa, ponieważ rozpowszechniona jest praktyka stosowania podobnych metod rozwiązywania problemów, a jednocześnie podobieństwo rozwiązań wynika ze sprowadzenia zachowań do z góry wyznaczonych, co jest skutkiem zasad i norm regulujących [Kryńska E., 1996, s.79].

Do czynników warunkujących powstanie wewnętrznych rynków pracy na początkowo konkurencyjnie funkcjonującym obszarze zalicza się [Kryńska E. (a), 1995, s.25]:

- popyt i podaż siły roboczej dysponującej specyficznymi kwalifikacjami zawodowymi, użytecznymi tylko w jednym zakładzie kwalifikacji,
- kształcenie realizowane wewnątrz przedsiębiorstw poprzez i pod kątem wykonywania pracy na konkretnym stanowisku,
- charakterystyczne, odrębne dla poszczególnych zakładów „kodeksy postępowania”, czyli zestawy zasad, reguł i procedur postępowania w odniesieniu do przemieszczania, awansowania, wynagradzania pracowników.

Wszystkie trzy warunki wskazują na to, iż powstanie wewnętrznych rynków pracy można interpretować jako proces endogeniczny, zdeterminowany zjawiskami zachodzącymi w przedsiębiorstwach - nie poza nimi. Jeżeli interesy pracodawców i pracobiorców zostają doprowadzone do przynajmniej częściowej zgodności, to na ich życzenie dokonuje się zamknięcie rynków pracy.

Wertykalny wewnętrzny rynek pracy jest związany z hierarchiczną formą organizacji w zakładach i przedsiębiorstwach. Stwarza ona określone drogi przesuwania się pracowników, wzdłuż dobrze zdefiniowanej drabiny awansu. Struktura alokacyjna i realokacja siły roboczej, definiuje dokładnie ruch pracowników wewnątrz firmy. Tak zdefiniowane procesy mobilności opisują pojęcia: „wiązki mobilności” lub „łańcuchy

mobilności”. Łącuchy mobilności oddzielają różne drogi karier w przedsiębiorstwie z których każda ma swoisty układ szczebli awansu (stanowisk pracy). Przejście na wyższy szczebel wiąże się z większym wynagrodzeniem i wyższym statusem. Warunki awansu są ściśle określone i wiążą się na ogół ze stażem pracy w zakładzie oraz umiejętnościami. Wertykalne sterowanie płacami osiąga się za pomocą stworzenia systemu ocen pracy i taryfikatorów zakładowych, obejmujących stawki wynagrodzenia poszczególnych grup pracowników. Szanse awansu wewnątrz łańcucha miejsc pracy są równocześnie bodźcami do polepszania jakości i wydajności pracy. Płace w wertykalnym wymiarze rynku wewnętrznego pełnią głównie rolę motywacyjną, ponieważ występuje powiązanie wyższych stawek płac z „lepszymi” miejscami pracy. Płace nie oczyszczają rynku, ale spełniają istotne funkcje alokacyjne. Dzięki analizie wejść i zejść pracowników na skali stawek wynagrodzeń można poznać wzory wewnętrznej ruchliwości wertykalnej, a przez to łańcuchy miejsc pracy [Kryńska E. za: Biehler H., Brandes W., 1996, s.82].

Horyzontalny wymiar wewnętrznego rynku pracy uwzględnia istnienie na rynkach wewnętrznych innych wzorów alokacyjnych oprócz łańcuchów miejsc pracy. Poza zmianami miejsc pracy o charakterze wertykalnym następuje przesuwanie pracowników w celu optymalnej alokacji w zmiennych warunkach gospodarowania, elastycznego dostosowywania się do zmian zachodzących w otoczeniu przedsiębiorstwa lub jego wnętrzu (na przykład wprowadzenie nowej technologii). Tego typu mobilności siły roboczej nie towarzyszy zmiana stawek wynagrodzenia ani statusu zawodowego pracownika.

Występowanie wewnętrznych rynków pracy jest zdeterminowane ograniczeniami decyzji dotyczącymi alokacji pracy zarówno pracodawców, jak i pracobiorców. Ograniczenia te wiążą się głównie ze zróżnicowanymi kosztami pozyskania nowych pracowników i wymiany pracowników z wewnętrznego rynku pracy. Dostosowania wewnątrz zakładu są związane z ponoszeniem niższych kosztów wobec tego takie postępowanie jest bardziej opłacalne i zarazem racjonalne. Kolejne ograniczenie swobody decyzyjnej może wynikać z wysokich kosztów inwestycji w human capital, które wynikają z konieczności zdobycia kwalifikacji właściwych dla danego przedsiębiorstwa.

Najistotniejszymi cechami wewnętrznych rynków pracy są [Kryńska E., 1999, s.18]:

- a) istnienie ograniczeń dostępu polegających na ścisłym określeniu pozycji wejścia na rynek. Każde odchylenie od praktyki obsadzania miejsc pracy w przedsiębiorstwie w drodze współzawodnictwa pomiędzy osobami będącymi wewnątrz i na zewnątrz jest dowodem istnienia wewnętrznych procesów realokacji i staje się automatycznie krokiem w kierunku internalizacji rynków pracy,

- b) istnienie długookresowych stosunków zatrudnieniowych, stabilnych, regulowanych systemowo, a nie dla potrzeb poszczególnych przypadków. Sztywnym regułem są podporządkowane praktycznie wszystkie aspekty stosunków pracy,
- c) istnienie drabiny awansu w postaci zakładowej hierarchii miejsc pracy. Hierarchia ta tworzy fundament wewnętrznych struktur alokacyjnych, które z kolei określają zasady przyporządkowania siły roboczej konkretnym miejscom pracy,
- d) uzupełnienie alokacji cenowej przez alokację niecenową. Obok płac spełniających funkcje alokacyjne, działa w tym obszarze rozwinięty zestaw różnego rodzaju bodźców i sankcji, takich jak na przykład świadczenia pieniężne nieskorelowane ze stawką wynagrodzenia, gratyfikacje niepieniężne, takie jak swoboda manewrowania czasem pracy, rodzaj pracy czy obszar kompetencji oraz ryzyko utraty miejsca w hierarchii i inne.

Segmenty zakładowego rynku pracy rozgraniczające „lepsze” miejsca pracy zajmowane przez zasadniczą część załogi od miejsc „gorszych” przeznaczonych dla jej części marginesowej można wyodrębnić dzięki zastosowaniu trzech następujących kryteriów [Kryńska E., 2000, s.26-27]:

- usytuowania danego miejsca pracy w hierarchii przedsiębiorstwa (jego statusu i towarzyszącego mu wysokość wynagrodzenia),
- szans awansu,
- ryzyka utraty miejsca pracy.

Pracownicy marginesowi zajmują stanowiska o niskich wymaganiach kwalifikacyjnych (wymagające ciężkich prac w niekorzystnych warunkach), podporządkowane innym, stojącym wyżej w hierarchii i w związku z tym są oni nisko wynagradzani. Szanse awansu także różnią się znacznie w trzonie załogi i w jej części marginesowej. Z reguły wszyscy nowo przyjęci pracownicy zajmują stanowiska znajdujące się w dole hierarchii, ale w miarę upływu czasu ich kariery różnicują się i w związku z małymi szansami awansu marginesowej siły roboczej na ogół pozostaje ona na stałe w dolnym segmencie zakładowych miejsc pracy. Marginesowi pracownicy są również najbardziej narażeni na ryzyko utraty miejsca pracy. To oni dźwigają na sobie główny ciężar procesów dostosowywania wielkości zatrudnienia do warunków gospodarczych.

Nadreprezentacja określonych grup pracowników w dolnym segmencie wewnętrznego rynku pracy jest traktowana jako objaw występowania dyskryminacji. Do grup tych bardzo uogólniając można zaliczyć robotników niewykwalifikowanych, cudzoziemców i kobiety. Jednakże segmentacja wewnętrznych rynków pracy ulega przemianom pod wpływem wewnętrznej polityki personalnej i ewolucji otoczenia przedsiębiorstwa. Bariery mobilności

są możliwe do pokonania i osoby z grup marginesowej części załogi na przykład kobiety są w stanie zmienić swą niekorzystną pozycję. W związku z tym do segmentacji występującej na wewnętrznych rynkach pracy nie można podchodzić schematycznie z góry zaliczając je do marginesowej części siły roboczej. Dynamiczna koncepcja segmentacji powinna brać pod uwagę tendencje zmian zachodzących na wewnętrznych rynkach pracy.

Dominującą techniką stosowaną do segmentacji rynku pracy jest technika dualistyczna. Przeważa ona w ogóle zastosowanych, szczególnie na kontynencie amerykańskim. Generalnie dualizm wywarł najsilniejszy wpływ na teoretyczne i empiryczne ujęcia segmentacyjne, co spowodowało, że w literaturze przedmiotu często można spotkać się z utożsamianiem pojęcia segmentacji rynku pracy z kategorią dualnego rynku pracy, co nie jest ściśle. [Kryńska E., 1994, s.11-12] Za najbardziej reprezentatywną koncepcję badawczą, która powstała w wyniku zastosowania technik dualistycznych do segmentacji rynku pracy uznaje się teorię dualnego rynku pracy stworzoną przez Petera B. Doeringera i Michaela J. Piore'a. Koncepcja dualnego rynku pracy nie może być traktowana w ścisłym sensie jako teoria. Według M. J. Piore'a hipoteza dualnego rynku pracy w rzeczywistości nie jest teorią. Jest raczej typologicznym opisowym spojrzeniem na rynek pracy [Kryńska E. za: Piore M. J., 1996, s.93]. Powszechnie została uznana wartość heurystyczna jak i użyteczność do analiz rynku pracy koncepcji dualistycznej, lecz jej powstanie oraz próby uzasadniania na gruncie teoretycznym i empirycznym nie pozwoliły na wyjście poza ramy analiz opisowych, a co najwyżej hipotez naukowych [Kryńska E. za: Cain, 1996, s.93].

Podjęte w latach sześćdziesiątych w USA badania empiryczne wpłynęły na rozwój koncepcji dualnego rynku pracy. W Stanach Zjednoczonych wprowadzano wówczas w ramach manpower policy programy walki z ubóstwem, których celem było przezwycięzenie biedy, bezrobocia i dyskryminacji. Do jego osiągnięcia miały służyć środki stymulujące mobilność siły roboczej oraz zwiększające jej produktywność, bowiem za przyczynę niekorzystnej sytuacji niektórych grup pracobiorców na rynku pracy uznano ich niedostateczną mobilność oraz brak zdolności, gotowości do podnoszenia, zmiany kwalifikacji zawodowych.

Przeprowadzone między innymi przez P. B. Doeringer'a oraz M. J. Piore'a badania wykazały małą skuteczność zastosowanych w ramach manpower policy programów. Realizowane programy nie pozwalały na wyeliminowanie dużej dysproporcji pomiędzy dobrze opłacanymi i stabilnymi oraz źle opłacanymi i niepewnymi miejscami pracy, nie zmniejszały różnicowania dostępu do atrakcyjnych miejsc pracy poszczególnym grupom pracobiorców. Przyczyny tego stanu rzeczy wynikały z tego, iż środki realizowanych

programów nie docierały do grup najbardziej poszkodowanych na rynku pracy oraz wynikały z reakcji pracodawców na publiczne środki popierające mobilność siły roboczej (podjęcie działań wzmacniających związek pracownika z przedsiębiorstwem). Mały skutek odniosły również systemy informacji i poradnictwa zawodowego.

Prowadzone badania dotyczące problemów biedy i bezrobocia wykazały, iż szanse pojedynczego pracownika na rynku pracy nie są bezpośrednio uzależnione od jego wykształcenia i produktywności, lecz od miejsca pochodzenia. Pracownicy pochodzący z gett, czyli względnie izolowanych obszarów wielkich miast posiadali na rynku pracy znacznie gorszą pozycję. Mieli oni możliwość podjęcia prac niskopłatnych, niestabilnych, bez perspektyw awansu i rozwoju zawodowego. Rynek pracy gett miejskich został zidentyfikowany jako rynek pracy niskich płac. Analiza wyników powyżej przedstawionych badań stała się podstawą do sformułowania głównych założeń koncepcji dualnego rynku pracy, której głównym celem było wyjaśnienie problemu dyskryminacji pracowników.

W ramach koncepcji dualnego rynku pracy rynek ten jest postrzegany jako obszar heterogeniczny- wielość rynków o odmiennej strukturze i cechach. Podstawowa hipoteza koncepcji dualnego rynku pracy zakłada, iż rynek pracy jest podzielony na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają w oparciu o zupełnie inne zasady postępowania i które charakteryzują się różnymi, możliwymi do zidentyfikowania cechami [Kryńska E., 1999, s.34]. Szczególne znaczenie dla rozważań twórców tej koncepcji miały elementy „socjologizacji” teorii ekonomicznych, polegające na mocnym akcentowaniu wpływu czynników pozaekonomicznych na rynek pracy.

Koncepcję dualnego rynku pracy można interpretować jako syntezę dwóch teorii ekonomii: dualnej i instytucjonalnej. Doprowadziło to do połączenia ekonomicznego i socjologicznego wyjaśniania procesów zachodzących na rynku pracy. Z ekonomicznego punktu widzenia dualność rynku pracy odzwierciedla odpowiadający jej podział występujący w gospodarce. W wyjaśnieniach typu socjologicznego decydujące znaczenie dla wykształcenia dualnego rynku pracy przypisuje się określonym cechom demograficznym i społeczno - zawodowym pracowniczym wpływającym na środowisko życia i pracy [Kryńska E., 1994, s.12].

Patrząc z ekonomicznej perspektywy za główną przyczynę rozpadu rynku pracy uznano dualność rynku produktów, któremu jest on podporządkowany. Dzięki temu można przyporządkować sektorowi zasadniczemu gospodarki segment rynku pracy, który został nazwany sektorem pierwotnym, a sektorowi brzegowemu został przyporządkowany segment rynku, nazywany sektorem wtórnym (pierwotny i wtórny rynek pracy). Przedstawiony punkt

widzenia był wynikiem przyjęcia przez twórców koncepcji dualnego rynku pracy następujących hipotez [Kryńska E., 1996, s.96-97]:

- a) hipotezy o determinacyjnym wpływie struktury gospodarki na strukturę rynku pracy, będącym wynikiem jednokierunkowego uporządkowania (późniejsze osłabienie tej hipotezy),
- b) hipotezy o odmienności funkcjonowania pierwotnego i wtórnego segmentu rynku pracy, głównie o odmienności zasad instytucjonalnych obejmujących mechanizmy zatrudnieniowe oraz płacowe,
- c) hipotezy o ograniczonych możliwościach swobodnego przemieszczania się pracowników między pierwotnym i wtórnym segmentem rynku pracy.

Koncepcja dualnego rynku pracy oprócz podziału rynku pracy na dwa odrębne segmenty wprowadziła rozróżnienie na „dobre” i „złe” miejsca pracy. „Dobre” miejsca pracy związane są generalnie z sektorem pierwotnym natomiast „złe” z sektorem wtórnym rynku pracy. Segment pierwotny oferuje miejsca pracy w dużych, dochodowych przedsiębiorstwach, które w dużym stopniu objęte są nadzorem i oddziaływaniem związków zawodowych lub w wypadku ich braku mechanizmy zatrudnieniowe i płacowe są ustalane przez system prawny. Zatrudnieni w tym sektorze są więc chronieni przed samowolą pracodawców, mają gwarancję stałości pracy, warunki do awansowania, możliwości rozszerzenia wiedzy zawodowej oraz ustabilizowane warunki pracy. Oferowane prace są generalnie lepiej płatne i zdecydowanie znacznie bardziej preferowane przez pracobiorców. Pracownicy rynku pierwotnego silnie identyfikują się z jego różnymi instytucjami: z przedsiębiorstwem, w którym pracują, ze swoim związkiem zawodowym, z wykonywanym przez siebie rzemiosłem lub zawodem. Jest to spowodowane wysokimi wynagrodzeniami jak i poniesionymi przez nich nakładami na zdobycie odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Stabilnością zatrudnienia w sektorze pierwszym są zainteresowani również pracodawcy oczekujący odpowiednich zysków z poniesionych przez nich nakładów na szkolenie oraz ukształtowanie, korzystnych dla przedsiębiorstwa postaw i zachowań pracowników [Kryńska E., 2000, s.22].

Na rynku pierwotnym dostęp do miejsc pracy ograniczają precyzyjnie zdefiniowane kryteria zatrudnienia pracowników i ściśle określona drabina awansu zawodowego oraz tryb okresowych ocen i zwalnianie. Przy wejściu na pierwotny rynek pracy dokonywana jest selekcja w celu uniknięcia zatrudnienia osób, które nie byłyby w stanie właściwie wykonywać swoje zadania w sposób narzucany charakterem tego segmentu.

Miejsca pracy rynku wtórnego są nieatrakcyjne, ponieważ oferują relatywnie niskie płace, skromne warunki pracy, niewielkie szanse awansu zawodowego, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji oraz brak gwarancji stałego zatrudnienia. Wtórny sektor cechują różne formy niewykorzystania potencjału pracobiorców. Nie działają również na tym rynku żadne skuteczne przedstawicielstwa interesów pracobiorców. Z powodu nieatrakcyjności miejsc pracy występuje duża fluktuacja pracowników i łatwość przenoszenia się z jednej pracy do drugiej. Na wtórny rynek pracy zostaje wyparta część kobiet, młodociani, mniejszości, imigranci i inni. W analizach zorientowanych na grupy zatrudnionych, sektor wtórny jest identyfikowany z grupą „pokrzywdzonych” na rynku pracy, w stosunku do której można mówić o gorszych stosunkach zatrudnieniowych.

Analizę porównawczą omówionych teorii segmentacji rynku pracy z innymi teoriami dostępnymi w literaturze, według wskazanych kryteriów zawierają tabele 12 i 13.

Tabela 12

Analiza porównawcza teorii segmentacji rynku pracy

Wyszczególnienie	Teoria bałkanizacji rynku pracy	Koncepcje niemieckie	Teoria wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy	Teoria dualnego rynku pracy	Teoria nieciągłej budowy rynku pracy (koncepcja dualnego rynku pracy- ujęcie radykalne)
Twórca	Clark Kerr	Burkart Lutz, Werner Sengenberger	John T. Dunlop, Peter B. Doeringer, Michael J. Piore	Peter B. Doeringer, Michael J. Piore	Richard C. Edwards, Michael Reich, David M. Gordon
Wpływ	instytucjonalizm	instytucjonalizm, teorie human capital	instytucjonalizm	instytucjonalizm, ekonomia dualna	koncepcja dualna, silny wpływ ekonomii radykalnej
Koncepcja podziału rynku pracy	3- częściowa	3- częściowa	3- częściowa	2- częściowa	2- częściowa
Subrynki	<ol style="list-style-type: none"> 1) nieustrukturyzowany (rynek pracy wolnego wyboru; rynek naturalny) 2) ustrukturyzowany: wewnętrzny („swoi”)- przedsiębiorstwo lub grupa zawodowa, 3) ustrukturyzowany: zewnętrzny („obcy”) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) rynek niewykwalifikowanej siły roboczej 2) rynek wykwalifikowanej siły roboczej- zawodowy rynek pracy 3) rynek siły roboczej o kwalifikacjach dostosowanych do potrzeb pojedynczych zakładów- zakładowy rynek pracy 	<ol style="list-style-type: none"> 1) rynek wewnętrzny: zawodowy, zakładowy 2) rynek zewnętrzny 	<ol style="list-style-type: none"> 1) pierwotny rynek pracy 2) wtórny rynek pracy 	<ol style="list-style-type: none"> 1) pierwotny rynek pracy 2) wtórny rynek pracy

Cechy funkcjonowania subrynków:					
Występowanie zasad instytucjonalnych*	<ol style="list-style-type: none"> 1) brak, nie istnieją na nim związki pracodawców lub pracobiorców narzucające zasady starszeństwa w procesie alokacji pracy lub jakiegokolwiek inne reguły, 2) występują (nie zawsze formalne); określone są prawa i możliwości działania, 3) subrynek ten nie podlega regulacjom instytucjonalnym; brak jest określonych praw i możliwości działania 		<ol style="list-style-type: none"> 1) występują zasady instytucjonalne 2) brak jest zasad instytucjonalnych, mechanizmy rynkowe pełnią rolę regulacyjną 		
Dostęp do subryнку, bariery dostępu*	<ol style="list-style-type: none"> 1) brak barier, 2) są bariery, których źródłem są dwa różne systemy zasad instytucjonalnych: wspólne prawa własności [rynek rzemieślniczy, cechowy] - kontrola wejścia przez związki zawodowe, prywatne prawa własności [zakładowe rynki pracy]-mały lub brak dostępu z zewnątrz 		<ol style="list-style-type: none"> 1) istnienie ograniczeń dostępu polegających na ścisłym określeniu pozycji wejścia na rynek 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ograniczony przez precyzyjnie zdefiniowane kryteria zatrudnienia, 2) brak barier 	

<p style="text-align: center;">Alokacja pracowników, mobilność*</p>	<p>1) duża alokacja rynkowa, brak barier ruchliwości pracowników, 2) ruch siły roboczej odbywa się na rynku zawodów i ma charakter poziomy; zasada starszeństwa uzupełniona umiejętnościami (zasługi, stronniczość) zastępuje alokację rynkową i jest podstawową regułą zmiany pozycji pracownika; ograniczona jest ruchliwość, ruch następuje wzdłuż drabiny awansu</p>	<p>1) wysoka, nie występują hamulce mobilności między branżami i zakładami; nie istnieją lub są bardzo ograniczone szanse awansu, 2) najważniejszą rolę pełni ruchliwość międzyzakładowa 3) występuje tylko wewnętrzna ruchliwość pracowników, horyzontalny strumień mobilności; istnieje silna redukcja wszystkich form pozazakładowej ruchliwości pracowniczej</p>	<p>1) wertykalne i horyzontalne zmiany miejsc pracy, dokładnie zdefiniowany ruch pracowników wewnątrz firmy- „łańcuchy mobilności”</p>	<p>1) ściśle określone warunki awansowania, drabina awansowania, 2) duża fluktuacja pracowników; niewielkie szanse awansu zawodowego</p>	<p>1) duże możliwości awansu wewnątrz przedsiębiorstwa, 2) niewielkie szanse awansu zawodowego; wysoka fluktuacja</p>
<p style="text-align: center;">Ryzyko utraty miejsca pracy*</p>	<p>1) duże, relacja między pracodawcą i pracobiorcą jest chwilowa i bezosobowa, 2) niewielkie, pewność zatrudnienia zagwarantowana jest przez związek, nie przez pracodawcę; niewielkie, o zatrudnieniu decyduje pracodawca jednak związek może narzucać swoje preferencje</p>	<p>1) brak stałych stosunków zatrudnieniowych; tworzenie i odbieranie możliwości zatrudnienia reguluje alokację siły roboczej, 2) brak stałych stosunków zatrudnieniowych, 3) stabilizacja stosunków zatrudnieniowych</p>	<p>1) istnienie długookresowych stosunków zatrudnieniowych, stabilnych, regulowanych systemowo</p>	<p>1) gwarancja stałości zatrudnienia 2) brak gwarancji stałego zatrudnienia</p>	<p>1) stabilne stosunki pracy, 2) brak stabilności</p>

<p style="text-align: center;">Płace*</p>	<p>1) istotnie zmienne w czasie, ale względnie wyrównane w przestrzeni; wysokość płac jest określona przez wielkość produkcji; płace są jedynym powiązaniem między pracodawcą i pracobiorcą,</p> <p>2) wysokość płac odgrywa drugorzędną rolę w procesie alokacji pracobiorców, niewielkie jest znaczenie mobilności pracobiorców dla determinacji płac, rozpowszechnione są systemy gwarancji płacowych; przy stałych płacach związki rzemieślnicze próbują dostosować podaż pracy do popytu na nią, natomiast związki branżowe popyt do podaży pracy</p>	<p>1) zróżnicowanie płac reguluje alokację siły roboczej,</p> <p>2) zróżnicowanie płac gwarantuje realizację funkcji alokacyjnych,</p> <p>3) istotnie ograniczona konkurencja płacowa</p>	<p>1) płace nie oczyszczają rynku, ale spełniają istotne funkcje alokacyjne; zakładowa polityka płacowa</p>	<p>1) relatywnie lepsze płace, 2) relatywnie niskie płace</p>	<p>1) relatywnie wysokie, 2) małe płace</p>
---	--	---	---	---	---

Kwalifikacje*	<p>1) brak, robotnicy nie posiadają żadnych kwalifikacji (w procesie produkcji są wykorzystywane nieskomplikowane, kapitałoszczędne technologie),</p> <p>2) określone, zatrudnianie pracowników o pożądanych kwalifikacjach</p>	<p>1) uniwersalne,</p> <p>2) zawodowe,</p> <p>3) specyficzne dla pojedynczego zakładu pracy</p>	1) właściwe dla danego przedsiębiorstwa	<p>1) istnieją możliwości rozszerzania wiedzy zawodowej,</p> <p>2) brak jest możliwości podnoszenia kwalifikacji</p>	<p>1) oczekiwanie odpowiednich kwalifikacji; duże możliwości rozwoju zawodowego</p> <p>2) małe możliwości rozwoju zawodowego</p>
Uwagi	nieustrukturyzowanemu oraz zewnętrznemu rynkowi pracy nie poświęcano zbyt dużo uwagi	konceptje niemieckie podlegały ewolucji, dążono do integracji trzyczęściowego podziału rynku pracy z podziałem dwuczęściowym; główny akcent badań przeniesiony został na rynki zakładowe, rynkom zawodowym nadano znaczenie podrzędne	zewnętrzny rynek pracy stanowi wobec braku definicji obszary, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny		główna różnica w stosunku do poprzedniej koncepcji tkwi w diagnozie przyczyn rozpadu rynku pracy, za którą upatruje się w tej koncepcji chęć wyzyskania pracownika przez kapitalistycznego pracodawcę

* - numer wypunktowania odnosi się do subryнку, którego cech dotyczy

Źródło: opracowanie własne na podst. [Kryńska E., 1996]

Tabela 13

Pozostałe koncepcje oparte na technice dualistycznej

Wyszczególnienie	„Podejście Cambridge”	Koncepcja Lestera C. Thurowa	Koncepcja Vietorisza i Harrisona
Twórca	badacze związani z Uniwersytetem w Cambridge	Lester C. Thurow	Thomas Vietorisz, Bennett Harrison
Wpływ	ekonomia radykalna, teoria dualna		cybernetyczny sposób myślenia, niewielki stopień oparcia na przesłankach instytucjonalnych
Koncepcja podziału rynku pracy	2- częściowa	2- częściowa	2- częściowa
Uwagi	drugi nurt ujęcia radykalnego teorii dualnego rynku pracy operujący nieco innymi argumentami; koncepcja koncentrowała się na aktywnej roli w procesie segmentacji rynku pracy organizacji pracobiorców	koncepcja oparta na analizie konkurencyjności prac; rynek pracy funkcjonuje jako ciągła „kolejka pracy”, obejmująca z jednej strony odpowiednio ustawionych pracobiorców a z drugiej właściwie wyskalowane miejsca pracy- pozycja pracobiorcy zależy od jego miejsca w kolejce	istnienie określonej sekwencji czynników sprawczych (powiązanych ze sobą za pomocą mechanizmów pozytywnego i negatywnego sprzężenia zwrotnego) w obrębie gospodarki i rynku pracy wywołało jego podział na dwa segmenty: obszar pierwotny- wysokich płac oraz obszar wtórny- niskich płac

Źródło: opracowanie własne na podst. [Kryńska E., 1996]

3.3.2 Przeciwdziałanie dyskryminacji

Dyskryminacja jest zjawiskiem nieokreślonym, wynikającym z subiektywnych odczuć osoby będącej podmiotem działań dyskryminujących, trudnym do ujęcia w ramach prawnych, jak i udowodnienia w postępowaniach sądowych. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy przejawia się w trzech obszarach: poszukiwania pracy, wykonywania pracy oraz odchodzenia z pracy. Przyjmuje formę [Kazimierzczak Z., 1995, s.94-95, Kotowska E. I., 1993 za: McConell, Brue, Elliot, 1993, s.15] :

- dyskryminacji płacowej (wage discrimination) - która występuje, gdy zróżnicowanie płac nie jest wynikiem zróżnicowanej wydajności pracy, lecz wynika z innych przesłanek,
- dyskryminacji zatrudnienia (employment discrimination) - związaną z nieproporcjonalnym udziałem w bezrobociu osób o takich samych cechach kwalifikacyjno - zawodowych,
- dyskryminacji kwalifikacyjnej i zawodowej (occupational discrimination) - pojawiających się, gdy istnieją arbitralne ograniczenia dostępu do pewnych zawodów, co powoduje „stłoczenie” określonych grup pracowników w zawodach, w których ich kwalifikacje są zbyt wysokie,
- dyskryminację „human capital” (human-capital discrimination) - występującą, gdy pewne osoby mają ograniczony dostęp do czynników zwiększających wydajność pracy, do których należą nauka, szkolenie zawodowe oraz praktyka.

Konsekwencją dyskryminacji jest marnotrawienie kapitału ludzkiego. Pełne wykorzystanie potencjału zawodowego wszystkich grup społecznych, w tym także praktyczne przestrzeganie równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, społecznym, gospodarczym i politycznym przynosi korzyści całemu społeczeństwu i gospodarce. Warunkuje rozwój społeczny i ekonomiczny kraju, decyduje o konkurencyjności gospodarki oraz jej innowacyjności.

Dyskryminacja zawodowa kobiet, zarówno w obszarze zatrudnienia, jak i wynagrodzenia posiada swoje korzenie w rewolucji przemysłowej i przemianach społecznych jej towarzyszących. *Powstała, dla potrzeb rodzącego się przemysłu, nowa klasa społeczna najemnych robotników została skazana od samego początku na nieludzki wysiłek – najczęściej szesnastogodzinny dzień pracy za płacę na poziomie wegetacji. Jeszcze większemu wyzyskowi poddano pracę kobiet i dzieci. Periodycznie pojawiające się kryzysy nadprodukcji pogłębiały ubóstwo proletariatu oraz generowały bezrobocie* [Bochenek M., 2012]. Kobiety, jak i dzieci

zmuszone zostały do podjęcia pracy zarobkowej ze względu na fakt, iż mężczyzna (głowa rodziny) utracił zdolność do jej utrzymania. Przymus ten został wykorzystany do szczególnego wyzysku kobiet, którego różnorodne formy przetrwały do dnia dzisiejszego.

Podstawowymi narzędziami przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet są edukacja oraz prawo stanowione. Rozwiązania prawne przeciwdziałające dyskryminacji wynikają z wielu aktów prawa - międzynarodowego, unijnego, krajowego - o różnej randze prawnej. Aktami prawa krajowego w Polsce o szczególnym znaczeniu dla analizowanego problemu są: Konstytucja RP, ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania [Dz.U. 2010 nr 254 poz.1700] oraz ustawa Kodeks pracy [Dz.U. 1974 nr 24 poz.141].

Konstytucja RP w rozdziale drugim określającym wolności, prawa i obowiązki człowieka zawiera gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Zgodnie z artykułem 32 Konstytucji wszyscy są równi wobec prawa, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Artykuł 33 Konstytucji poświęcony jest wyłącznie problemowi zapewnienia równości kobiet i mężczyzn, w tym również równouprawnieniu na rynku pracy. W myśl artykułu: *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.*

Drugim z analizowanych aktów prawa polskiego regulujących problematykę równouprawnienia jest ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. W ustawie zdefiniowane zostały pojęcia: dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, nierównego traktowania oraz zasada równego traktowania, które w Kodeksie pracy zyskują odniesienie do sfery zatrudnienia.

Pod pojęciem dyskryminacji bezpośredniej rozumie się sytuację, której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia

występuje jeżeli na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja danej osoby. W przypadku dyskryminacji bezpośredniej, motyw będący przyczyną odmiennego traktowania jest bezpośrednio ujawniany. W dyskryminacji pośredniej, motyw odmiennego traktowania jest znany jedynie sprawcy dyskryminacji, podejmowane zaś działania dyskryminujące mają formę zawoalowaną. [Wencel K., 2011, s.3]

Ustawowe regulacje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet koncentrują się na trzech obszarach:

- a) funkcjonowania w obszarze aktywności ekonomicznej,
- b) wypełniania funkcji prokreacyjnych przez kobietę,
- c) uregulowań emerytalnych.

Na mocy artykułu 8 ust. 1 ustawy zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć w zakresie:

- a) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,
- b) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej (w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej),
- c) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji,
- d) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy.

Artykuł 12 ustawy przeciwdziała zjawiskom dyskryminacji kobiet w związku ze zdarzeniami takimi jak: ciąża, urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowskim, urlop rodzicielski lub urlop wychowawczy.

Na mocy artykułu 30 ustawy, nadane zostało nowe brzmienie artykułu 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych, zgodnie z którym ustawa w zakresie ustalania wysokości emerytur kapitałowych ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan zdrowia, stan cywilny oraz stan rodzinny.

Szczególnie ważnym rozwiązaniem wprowadzonym przez ustawę jest przesunięcie ciężaru dowodowego w sprawach o dyskryminację na sprawcę dyskryminacji, jak również dopuszczenie stosowania nietradycyjnych środków dowodowych. W przypadku

uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania pozwany, któremu zarzucono naruszenie zasady, zobowiązany jest wykazać, że nie dopuścił się dyskryminacji. Obowiązkiem powoda jest jedynie uprawdopodobnienie faktu zaistnienia dyskryminacji. [Wencel K., 2011, s.4] Znaczenie rozwiązania jakim jest przeniesienie ciężaru dowodowego na sprawcę dyskryminacji wynika z faktu, iż w przypadku dyskryminacji pośredniej – w większości przypadków – ofiara nie dysponuje materiałem dowodowym, na podstawie którego może wykazać, iż pozornie neutralne kryterium, czy praktyka, w jej konkretnym przypadku stały się źródłem i narzędziem dyskryminacji. [Wencel K., 2011, s.3] Sąd orzekając w sprawie o dyskryminację powinien uznać, iż fakt dyskryminacji zaistniał, jeżeli na podstawie faktów przedstawionych przez powoda, sąd wywnioskuje, iż dyskryminacja mogła zaistnieć, a pozwany nie podważy słuszności wniosku. [Wencel K., 2011, s.4-5] Osobie, która stała się podmiotem dyskryminacji przyznane zostało prawo do odszkodowania.

Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania zostało powierzone Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

W dominującym zakresie regulacje stanowiące przez Kodeks pracy pozostają neutralne wobec płci. Na mocy artykułu 10 gwarantuje się każdemu prawo do swobodnego wyboru pracy. Zgodnie z artykułem 11² pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada w szczególności dotyczy równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Na mocy artykułu 11³ zakazuje się wszelkich rodzajów dyskryminacji w zatrudnieniu bez względu na kryterium.

Problemowi dyskryminacji poświęcony został Rozdział IIa, Działu pierwszego zatytułowany *Równe traktowanie w zatrudnieniu*. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć i inne cechy, a także formę zatrudnienia (na czas określony lub nie określony) i wymiar czasu pracy. Przejawem dyskryminacji jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady oraz niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery oraz molestowanie.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej są zgodne z definicjami zawartymi w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii

Europejskiej w zakresie równego traktowania. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uznaje się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku ustawowo określonych przyczyn określonych, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Zgodnie z zasadą przeniesienia ciężaru dowodowego w sprawach o dyskryminację, na pracodawcy ciąży obowiązek dowiedzenie, iż w swoich decyzjach kierował się obiektywnymi powodami. Nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w sytuacjach gdy:

- a) pracownik nie został zatrudniony z powodu ustawowo określonych przyczyn, niemniej rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyny są rzeczywistym i decydującym wymaganie zawodowym stawianym pracownikowi,
- b) stosowane jest kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Jednocześnie na pracodawcę ustawa nakłada obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej pracownika, bez względu na czynnik mogący stanowić przedmiot dyskryminacji. Pracodawca jest zobowiązany do udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Przywołane akty prawne stanowią ważne narzędzia w przeciwdziałaniu dyskryminacji zawodowej kobiet w Polsce. Niestety zjawisko nierównego traktowania kobiet na rynku pracy wciąż istnieje. Powszechnym jest zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć w procesie przyjmowania do pracy. Chętniej zatrudniani są mężczyźni niż kobiety. Jednocześnie kobietom stawiane są wyższe wymagania w zakresie kwalifikacji. Kobiety, podejmujące pierwszy raz pracę, jak i podejmujące pracę po jej utracie, mają większe trudności z jej uzyskaniem niż mężczyźni. Pracodawcy niechętnie przyjmują do pracy młode kobiety, gdyż uważają, iż ich dyspozycyjność i efektywność zostaną obniżone przez macierzyństwo i obowiązki rodzinne. Obserwuje się także niechęć pracodawców wobec kobiet starszych. Nie zostały całkowicie wyeliminowane praktyki zadawania kobietom – podczas rozmów kwalifikacyjnych - pytań dotyczących ich sytuacji rodzinnej oraz planów związanych z posiadaniem dzieci. Odnotowywane są sytuacje żądania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kobieta nie jest w ciąży lub rezygnacji z przysługujących jej w związku z opieką nad dzieckiem praw. Także w procesie awansu zawodowego szanse kobiet są znacznie mniejsze niż mężczyzn. Kobietom znacznie trudniej jest zrobić karierę zawodową. Znaczącym wymiarem dyskryminacji zawodowej są niższe zarobki kobiet w stosunku do mężczyzn. Częściej kobiety nakłaniane są do przejścia na emeryturę, która jest niższa niż świadczenie emerytalne mężczyzn. Kobiety częściej stają się długotrwale bezrobotnymi, co wynika z faktu mniejszej liczby ofert pracy kierowanych do kobiet.

Należy także podkreślić, iż regulacje prawne - tworzone z myślą o ochronie kobiet – w pewnych okolicznościach mogą zyskiwać charakter dyskryminujący kobiety na rynku pracy i stwarzają im gorsze szanse do zatrudnienia i kariery zawodowej.

3.3.3 Potencjał edukacyjny

Dobre wykształcenie jest postrzegane przez kobiety w zróżnicowany sposób. Dla części z nich stanowi ono pierwszy etap na drodze do osiągnięcia zawodowej i społecznej kariery, dla pozostałych zaś jest symbolem wyzwolenia. Kobiety postrzegające wykształcenie jako symbol wyzwolenia uważają, że udowodniły swoją emancypację i mogą już poświęcić się rodzinie. Zadawalają ich mało prestiżowe zajęcia oraz czasowe zatrudnienie, cechujące się brakiem perspektyw awansu. Wyższe wykształcenie potwierdza ich możliwości intelektualne i staje się atutem nie tyle w sferze zawodowej, co w zdobyciu pożądanego partnera. Kobiety z klasy średniej zdobyły już „niemal równe” możliwości w zakresie dostępu do najwyższych szczebli szkolnictwa; obecnie zaczynają „podbijać” rynek pracy. „Linie nierówności” nie

przebiegają już według płci/płci kulturowej, lecz według linii wyznaczonych przez takie antynomie, jak: biali - grupy etniczne, miasto - wieś, klasa średnia lub wyższa - klasa robotnicza. Kobieta z klasy średniej lub wyższej ma takie same możliwości uzyskania edukacyjnego i życiowego sukcesu, jak mężczyzna z tej samej klasy; i po tysiącokrotnie większe niż kobieta z klasy robotniczej czy z czarnego getta. Można przy tym postawić tezę, iż w przypadku kobiet z klasy średniej lub wyższej konstruowanie nierówności społecznych ma miejsce obecnie już nie tyle na płaszczyźnie socjologicznej, co psychologicznej. Jest faktem, iż nie istnieją już bariery formalno- prawne, które w przeszłości uniemożliwiały kobietom dostęp do różnych szczebli i form edukacji. Występuje jednak ciągle zjawisko konstruowania w kobietach różnorodnych blokad tożsamościowych: w sferze motywacji i aspiracji. Ponadto kobiety podlegają presjom społecznym, które najogólniej dotyczą niepokoju (a niekiedy paniki) związanego z ich kobiecością. [por. Renzetti C. M., Curran D. J., 2005]

Wśród wielu determinant przemian społeczności europejskiej jako szczególnie istotne należy uznać :

- umiędzynarodowienie handlu,
- społeczeństwo informacyjne,
- niepowstrzymany postęp naukowo - techniczny.

Postęp technologiczny wpływa na zmiany w gospodarce i na rynku pracy. Następuje odchodzenie od pracy fizycznej do pracy intelektualnej. Od pracowników oczekuje się wyższego poziomu kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz doskonalenia się przez całe życie. Istnieje bardzo silną presję na podwyższanie kwalifikacji i przystosowywanie ich do gospodarki rynkowej. [Socha M., Sztanderska U., 2002, s.303] Pracownicy o takich cechach są w znacznie lepszej sytuacji na rynku pracy.

Globalne zmiany gospodarcze rzutują na sytuację kobiet na rynku pracy. Przed kobietami pojawiają się nowe wyzwania, a także utrzymują się różnorodne dotychczasowe bariery. Kobiety zdobywając wiedzę mają takie same osiągnięcia jak mężczyźni, a nawet bywają lepsze. Niestety nie owocuje to jednakowymi możliwościami zdobycia zatrudnienia oraz szkolenia. Zachodzące zmiany niosą ze sobą nie zawsze korzystne dla kobiet skutki. Można jednakże w tej sytuacji upatrywać także pewnych możliwości. Posiadane formalne wykształcenie oraz wiedza i umiejętności kobiet pozwalają im na konkurowanie na rynku pracy. Pozycja kobiet na rynku pracy uległa z powodu globalizacji oraz nowych technik pracy i organizacji ogromnej zmianie. Nastąpił wzrost znaczenia kwalifikacji posiadanych przez kobiety, ale niestety napotykają one na trudności w dostępie do kształcenia i możliwościach

podwyższania kwalifikacji. W dobie globalnych przemian gospodarczych priorytetowe znaczenie dla kobiet mają kształcenie oraz szkolenia. To dzięki nim mogą one wykorzystywać szanse w obecnych warunkach, stać się konkurencyjnymi i pokonać bariery wiążące się z zawodowym równouprawnieniem.

Prawie na całym świecie w ciągu ostatniego dwudziestolecia wzrost siły roboczej kobiet był znacznie większy niż wzrost siły roboczej mężczyzn. Szczególnie ważnym jest zatem, aby kobiety poprzez pokonanie barier w nabywaniu kwalifikacji stanowiły w przyszłości konkurencyjną siłę roboczą. Szybki postęp technologiczny wpływa na wzrost w wielu krajach zapotrzebowania na pracowników wysoko wykwalifikowanych, spada natomiast na pracowników posiadających niskie kwalifikacje. Zmieniło to na gorsze sytuację kobiet na rynku pracy, ponieważ należą one częściej do tej drugiej grupy. Wzrostu szans zatrudnienia dla kobiet wraz z rozwojem nowych technologii można upatrywać w korzystaniu z usług częściowych zewnętrznych wykonawców oraz w podwykonawstwie.

Problem edukacji, kształcenia ogólnego i zawodowego nabrał szczególnego znaczenia w dobie przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy. Wiedza i kwalifikacje są w związku z tym obecnie najważniejszymi czynnikami determinującymi uzyskanie przewagi konkurencyjnej. Wzrost wiedzy i kwalifikacji pracowników w największym stopniu wpływają na wzrost i rozwój gospodarczy. Materialne czynniki produkcji w coraz mniejszym stopniu determinują produktywność, konkurencyjność i efektywność. Coraz większego znaczenia nabiera natomiast poziom wiedzy technicznej, ekonomicznej i organizacyjnej, które są związane z wykształceniem, szkoleniem, nowatorskim myśleniem oraz wprowadzaniem tych innowacji.[Kabaj M., 2000, s.174]

Jednym z kluczowych procesów społecznych jest zatem edukacja, która znajduje się wśród wielu dziedzin narażonych na kryzys. Według wielu intelektualistów amerykańskich i europejskich kryzysem dotknięta jest edukacja w Stanach Zjednoczonych i w Europie. W Europie uniwersytety w większości są w stanie kryzysu. Podejmowane były instytucjonalne wysiłki mające na celu zbliżenie się do poziomu szkół amerykańskich, lecz nie powiodły się. Za przykład może posłużyć strategia lizbońska, zakładająca, iż do roku 2010 wyrówna się poziom kształcenia w Europie i w USA. Niestety efektem była porażka. Wydatki na naukę w Unii Europejskiej stanowią średnio 1,9% i od lat się nie zwiększają, pomimo że strategia lizbońska przewidywała w 2010 roku osiągnięcie poziomu 3% PKB. Istnieje również wiele niepokojących statystyk obrazujących kryzys edukacji w Polsce. Jednym z nich są wyniki egzaminu maturalnego. W 2011 roku około ¼ maturzystów nie zdała egzaminu, a w liceach i

technikach uzupełniających tylko 1/5 maturzystów zdała egzamin maturalny. [zob. Kowalewski T., 2012]

Zasoby ludzkie są największym bogactwem jakim dysponują narody. Jednakże aby inwestycje w zasoby ludzkie przynosiły pożądane efekty w postaci wzrostu gospodarczego muszą one być przystające do wymogów gospodarki. System edukacji musi być przystający do potrzeb rynku pracy, aby wyeliminować bezrobocie wśród absolwentów. Szkolnictwo powinno dynamicznie dostosowywać się do zmian zachodzących w strukturze popytu na pracę. Dane wskazują, iż pomimo różnorodnych długoletnich starań oraz wprowadzania specjalnych programów wyrównywania szans nie ma rezultatów tych działań i nadal istnieje duża dyskryminacja kobiet na wolnym rynku pracy państw Unii Europejskiej. Najważniejsze zatem jest inwestowanie w edukację i naukę. Są to również najefektywniejsze formy inwestycji.

Według T. Schultza ludzie inwestują w swoje wykształcenie i szkolenie, aby stworzyć zasób umiejętności i zdolności (kapitał), które mogą przynieść długofalowe zyski. Taka inwestycja może te przynieść korzyści gospodarkom narodowym i pomóc w stymulowaniu wzrostu gospodarczego. Z pojęciem kapitał ludzki utożsamia się zasób wiedzy oraz umiejętności, które jednostka nabywa w czasie swojej edukacji, a także potencjał posiadany przez każdego człowieka (do którego zalicza się wrodzone talenty i zdolności jednostki, w tym między innymi zdolność do podejmowania aktywności zawodowej, łatwość adaptacji do zmian w otoczeniu, kreatywność w poszukiwaniu nowych rozwiązań, zdobyte doświadczenie) oraz społeczeństwo jako całość. Głównym aspektem kapitału ludzkiego są zatem umiejętności i wiedza zakumulowane przez człowieka w wyniku edukacji oraz praktycznego działania [Barwińska-Małajowicz A., Lechwar M., 2013, s.206].

Analiza aktywności edukacyjnej dorosłych kobiet i mężczyzn rozpatrywanych również według wieku oraz miejsca zamieszkania wskazuje na ogólny spadek stopnia korzystania z usług edukacyjnych. Zarysowują się wciąż wyraźnie większe aspiracje edukacyjne kobiet. Uwidaczniają się dysproporcje terytorialne dotyczące nie tylko miast i wsi lecz występujące również pomiędzy miastami, ze szczególnie negatywnym obrazem średnich miast (liczących od 100 do 200 tys. mieszkańców), a także mniejszych (liczących od 20 do 100 tys. mieszkańców). Osoby bierne zawodowo i edukacyjnie stanowiły 9%. Rozkład wskaźnika NEET (not in employment, education or training) według miejsca zamieszkania wskazuje na różnice niekorzystne dla mieszkańców wsi.

Zestawienie zapotrzebowania na usługi edukacyjne będącego wynikiem obecnego poziomu wykształcenia i kwalifikacji społeczeństwa z przemianami technologicznymi oraz

wymaganiami dotyczącymi zasobów pracy świadczy o pilnej konieczności intensyfikacji procesu kształcenia ustawicznego w Polsce. Konieczny jest rozwój różnych form uzupełniania wykształcenia oraz podnoszenia kwalifikacji takich jak na przykład: nauka w trybie wieczorowym, zaocznym, czy korespondencyjnym, studia podyplomowe, kursy i szkolenia, a także działania na rzecz wzrostu zakresu korzystania z usług edukacyjnych. Dotyczy to zwłaszcza osób w wieku niemobilnym. Osoby w wieku niemobilnym są słabo przygotowane do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie i współczesnym rynku pracy ze względu na poziom ich kapitału ludzkiego. Chcąc zatrzymać grupę tych osób na rynku należy zwiększyć ich zdolności do zatrudnienia. Polska posiada najniższe w Unii Europejskiej wskaźniki zatrudnienia osób znajdujących się w przedziale wiekowym 55- 64 lata. [por. Diagnoza społeczna, 2011]

W każdym zawodzie mają miejsce szybkie zmiany treści pracy, które powodują wzrost intelektualizacji każdej pracy, zmienia się struktura zatrudnienia. Na rynku pracy można zaobserwować wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowane kadry, które posiadają dobre przygotowanie zawodowe, wiedzę pedagogiczną oraz umiejętności uczenia się w trakcie całej aktywności zawodowej i życiowej. Absolwenci wszystkich poziomów kształcenia powinni posiadać zatem szerokoprofilowe bazowe przygotowanie oraz jednocześnie umiejętności sprawnego wykonywania wiodących zadań zawodowych, mobilnego dostosowywania się do warunków pracy i własnego rozwoju. [Kwiatkowski S. M., 2001, s.13]

Obserwuje się występowanie dwóch sprzecznych tendencji, które dają odbicie w postaci zmian w strukturze kwalifikacji robotników przemysłowych. Pierwsza wynika z mechanizacji produkcji i zanikania starych zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, opartych na kunszcie i nawykach rzemieślniczych i skutkuje zmniejszaniem się liczby wysoko wykwalifikowanych robotników starego typu. Druga natomiast uwarunkowana jest procesami automatyzacji i komputeryzacji, nową technologią, zwiększającą wymagania wobec kwalifikacji zawodowych robotników i skutkuje zmniejszaniem się ilości i rangi pracy robotników niewykwalifikowanych. [Bednarczyk H., Leszek W., Wojciechowicz B., 1995, s.154]

Rynek pracy we współczesnych gospodarkach jest bardzo elastyczny i w związku z tym wymagane są dostosowania po stronie podaży pracy. Gospodarka elektroniczna kształtująca się w ramach społeczeństwa informacyjnego oddziałuje wieloaspektowo na funkcjonowanie rynku pracy i wymaga między innymi zmian zawodowych. Zmienia się

struktura zawodowa pracujących. Zmienia się charakter zajęć wykonywanych w ramach dotychczas istniejących zawodów. [por. Sztanderska U., 2002]

W społeczeństwie industrialnym doszło do konfrontacji człowieka z maszyną. Wobec swojej przegranej człowiek wycofał się na obszar pracy umysłowej, z którą maszyny nie potrafiły sobie poradzić. W społeczeństwie informacyjnym następuje natomiast konfrontacja człowieka z komputerem, gdzie wobec kolejnej przegranej pozostanie mu obszar nie rutynowej, twórczej pracy umysłowej polegającej na tworzeniu i przekazywaniu wiedzy komputerom (programowaniu) oraz innym ludziom. W nowoczesnej gospodarce będzie zatem zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się komputerami, którzy będą tworzyli nowe produkty i usługi cyfrowe wykonywane później przez komputery oraz udoskonalali pod względem technicznym i marketingowym oraz indywidualizowali te już istniejące. Ponadto w przyszłości szczególne znaczenie będą mieli specjaliści zajmujący się relacjami z klientami - pozyskujący nowych klientów oraz budujących ich lojalność. Pożądanymi będą pracownicy kreatywni i komunikatywni, co będzie się przejawiało w zdolności do współpracy, interdyscyplinarności i samodzielności. [Cellary W., 2002, s.61- 62]

Zmiany idące w kierunku gospodarki elektronicznej nie pozostaną bez wpływu na rynek pracy. Znacznie mniejsze będzie zapotrzebowanie na pracę produkcyjną, zwiększy się natomiast znaczenie usługodawców głównie informatycznych (nastąpi wzrost zapotrzebowania na specjalistów informatyków), a także usługi samochodowe, pielęgnarskie (wzrost liczby ludzi starszych). Usługi niematerialne - cyfrowe będzie cechowała daleko posunięta indywidualizacja. Będą one polegały na tworzeniu informacji i przesyłaniu jej przez sieć lub komunikowaniu się przez sieć z innymi ludźmi. Zatem osoby świadczące usługi cyfrowe będzie charakteryzowała niesłychana mobilność, bowiem również gospodarka będzie wymagała małych, mobilnych i wyspecjalizowanych jednostek (zacieranie się podziału na pracowników i pracodawców). Każda z osób świadczących usługi cyfrowe będzie mogła współpracować z wieloma pracodawcami, którzy akurat mają do zaoferowania odpowiednią pracę. Dzięki sieci można bowiem skutecznie zarządzać wielkimi zespołami ludzkimi pracującymi w rozproszeniu. Organizowane będą globalne giełdy pracy, na których będą wstawiane umiejętności ludzi. [Cellary W., 2002, s.62-63]

Współcześnie zaobserwować można wzrost znaczenia informacji, a także wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT). Sytuacja ta dotyczy nie tylko gospodarki lecz również wszystkich sfer życia społecznego. Zasadniczą staje się zatem kwestia zróżnicowania partycypacji według płci w formującym się społeczeństwie informacyjnym w Europie, a zwłaszcza w Polsce. Aby efektywnie wykorzystywać

technologie informacyjne i komunikacyjne należy przede wszystkim posiadać do nich dostęp. Dostęp stanowi warunek konieczny lecz niewystarczający, aby w sposób aktywny i cechujący się równymi prawami kobiety i mężczyźni uczestniczyli w społeczeństwie informacyjnym. W krajach, w których dostęp nie jest zróżnicowany płciowo istnieją pomimo tego różnice w zakresie: aktywnego uczestnictwa, posiadanych umiejętności i udziału pracowników w branży związanej z nowoczesnymi technologiami. Wysoki poziom kwalifikacji związanych z ICT oraz motywowanie kobiet i mężczyzn do podnoszenia poziomu umiejętności informacyjnych warunkuje pełnię uczestnictwa w społeczeństwie informacyjnym oraz czerpanie korzyści z tego tytułu. Obserwuje się wzrost znaczenia ICT jako szans życiowych. Internet jest istotnym środkiem dostępu do wiedzy, rynku pracy, edukacji i wielu innych różnorodnych informacji, umożliwiających dostęp do innych zasobów. Wyzwaniem edukacyjnym w Polsce jest podniesienie poziomu umiejętności w zakresie stosowania ICT stanowiąc zasadniczy element rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Im czynności wykonywane przez Internet wymagają wyższego poziomu umiejętności tym większa jest dominacja mężczyzn w tym zakresie. Badania wskazują, iż technologie informacyjne i komunikacyjne uważane są za domenę męską. [por. Pokrzywa M., 2011]

Utrzymujące się bezrobocie oraz negatywna zależność pomiędzy tworzeniem miejsc pracy a tempem globalizacji i postępu technicznego skłaniają do refleksji nad środkami wpływającymi na wzrost konkurencyjności, rozwój gospodarczy oraz wzrost zatrudnienia. Efektem takich rozważań jest dostrzeżenie, iż znaczenia nabrała dobrze wyszkolona i wykwalifikowana siła robocza. Lepsze wykształcenie siły roboczej zapewnia: wzrost konkurencyjności, lepsze uzupełnianie się kapitału ludzkiego z fizycznym, szybszy wzrost gospodarczy, a także poszerzenie perspektyw zawodowych i ułatwienie adaptacji. Pomimo istnienia świadomości wagi rozwoju kapitału ludzkiego, to nakłady na szkolenia w sektorze publicznym i prywatnym są niewystarczające. Permanentnie zmieniający się rynek pracy wymaga większej niż obecnie elastyczności instytucji związanych z rynkiem pracy oraz systemów szkolenia zawodowego. Postulować należy wzajemną, ścisłą współpracę pomiędzy pracodawcami, pracownikami oraz władzą, której celem nadrzędnym powinno być dążenie do pełnego zatrudnienia. Paradoksalne jest to, iż globalizacja i wzrost konkurencyjności wymuszają inwestowanie narodów w rozwój kształcenia i szkolenia siły roboczej, ale jednocześnie wpływają na nasilenie segmentacji rynku pracy i pozbawianie zatrudnienia wiążącego się ze zmniejszeniem szans szkolenia.

Transformacja społeczno - gospodarcza poza przełomowymi zmianami w sferze ekonomicznej wpłynęła także na zmiany dokonujące się w świadomości społecznej i

będącymi ich konsekwencją zachowaniami. Zaobserwować można było znaczący awans wykształcenia w hierarchii wartości. Okres transformacji cechował się znaczącym wzrostem poziomu wykształcenia kobiet. Pozytywne postawy wobec podnoszenia poziomu wykształcenia zaowocowały wzrostem ilości osób studiujących oraz biorących udział w różnego rodzaju szkoleniach oraz kursach zawodowych. Proporcje płci są w tych działaniach wyrównane.

Dokonując analizy czynników wpływających na wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa należy wziąć pod uwagę diametralną zmianę warunków funkcjonowania rynku pracy. Pojawiający się jako *novum* problem bezrobocia charakteryzujący się znacznym stopniem natężenia tego zjawiska spowodował nasilenie konkurencji po stronie podażowej rynku pracy. Bezrobocie w mniejszym stopniu było problemem dotyczącym ludzi posiadających wyższe wykształcenie, natomiast sam fakt posiadania wyższego wykształcenia nie stanowił całkowitej ochrony przed bezrobociem, minimalizując jednakże prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie osób dotkniętych tym zjawiskiem. Kolejnym czynnikiem determinującym sytuację na rynku pracy był rozwijający się bardzo dynamicznie postęp naukowo-techniczny wpływający na warunki pracy występujące we wszystkich sektorach gospodarki. Wystąpił znaczący spadek zapotrzebowania na wykonywanie prostej pracy fizycznej. Człowieka zastąpiły automaty. Postęp natomiast stwarza szanse na zatrudnienie dla ludzi posiadających kwalifikacje oraz umiejętności przystające do wymogów nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy, wysoko wykwalifikowanych specjalistów w dziedzinach będących dynamicznie rozwijać się w przyszłości.

Poza zmianami dotyczącymi funkcjonowania rynku pracy zmianom uległo również życie ludzi ujmowane w szerszym niż tylko zawodowy aspekcie. Łatwiejszy dostęp do różnego rodzaju informacji w dobie dynamicznego rozwoju mediów stymulował działania nakierowane na poszerzanie wiedzy, zdobywanie nowych wiadomości. Również różnego rodzaju instytucje oświatowe charakteryzowała ekspansja i szeroka propozycja ofert cechujących się aspiracjami synergii treści nauczania z nowoczesnymi trendami rozwojowymi. Poza adekwatnością treści zaobserwować można było dbałość o wzbogacanie sposobów ich atrakcyjnego dla odbiorcy przekazu.

Niepokojącym jest fakt marnotrawstwa potencjału kobiet jako siły roboczej w krajach, których gospodarki znalazły się w procesie transformacji. Proces ten bardzo negatywnie wpłynął na zatrudnienie kobiet. Wiele z nich utraciło miejsca pracy stając się bezrobotnymi, długotrwale bezrobotnymi, ponieważ pomimo reprezentowania wysokich kwalifikacji często przy przyjmowaniu do pracy są one narażone na dyskryminację. Fakt, iż następowała

restrukturyzacja przedsiębiorstw wpłynął na wzrost zatrudnienia w formie pracy niepełnoetatowej oraz tymczasowej. W znacznie większym zakresie zjawisko to występuje wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn. Takie formy pracy można uznać za pomocne w łączeniu przez kobiety obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym. Często jednak nie jest to dobrowolny wybór kobiety, a ponadto łączy się z gorszą: płacą, zasiłkami, gwarancjami bezpieczeństwa oraz dostępem do szkolenia przyzakładowego i perspektywami zawodowymi. Dane wskazują, że kobiety stanowią do 80% siły roboczej w sferach produkcji eksportowej. Jednakże wielonarodowe korporacje działające w tych sferach zatrudniają niewykwalifikowane pracownice potrzebne w pracochłonnych technologiach i nie gwarantują pewności zatrudnienia ani możliwości rozwoju. Takie zjawiska jak redukcja sektora publicznego i prywatyzacja w dużo większym stopniu pod względem zatrudnienia odbiły się na sytuacji kobiet, które w administracji państwowej zajmowały wiele miejsc pracy na dogodnych warunkach.

Zmiana systemu gospodarczego wywołała istotne przeobrażenia na rynku pracy, które wpłynęły na zmianę świadomości młodych ludzi. Obserwują oni współcześnie wagę konkurencyjności oraz rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników i jednocześnie występujące w Polsce bezrobocie. Posiadanie zatem odpowiedniego wykształcenia jest szansą na karierę zawodową i uchronienie się przed bezrobociem. Szanse w tej mierze nie są jednakże jednakowe dla kobiet i mężczyzn. Kobiety spotykają się ze stereotypami głęboko tkwiącymi w społecznej świadomości, którym one same także ulegają. Nie jest bowiem sporadycznym przekonanie, iż wyższe wykształcenie jest bardziej potrzebne mężczyznom niż kobietom, że kobiety nie posiadają odpowiednich predyspozycji do studiowania na niektórych wydziałach oraz że powinny swoją uwagę skupić na obowiązkach domowych a mężczyzna powinien zająć się pracą zarobkową.

Do czynników warunkujących szanse na rynku pracy należy zaliczyć poziom i rodzaj wykształcenia. Na trudną sytuację na rynku pracy osób z niskimi kwalifikacjami wskazują wysokie stopy bezrobocia. Sytuacja osób legitymujących się niskim poziomem wykształcenia jest szczególnie trudna bowiem malejący popyt na ich pracę spowoduje przedłużenie czasu trwania bezrobocia skutkując dekwalfikacją i w konsekwencji eliminacją tej grupy z rynku pracy. Wśród nisko kwalifikowanych w najgorszym położeniu znajdują się osoby posiadające wykształcenie podstawowe oraz zasadnicze zawodowe i będące jednocześnie w młodym wieku. W związku z tym, aby ograniczyć bezrobocie w tej grupie należy zwiększyć zakres kształcenia ponadpodstawowego, zwłaszcza ogólnego. Dla pozostałych grup stopy bezrobocia maleją wraz ze wzrostem wykształcenia.

Największa liczba ofert pracy przeznaczona jest dla kobiet młodych i wykształconych, natomiast w rejestrach urzędów pracy przeważają młode kobiety posiadające niskie kwalifikacje lub zawód nieprzydatny na rynku pracy i dodatkowo obarczone obowiązkami wychowawczymi. Wiele kobiet nie może natomiast pomimo dużego zaangażowania znaleźć pracy z powodu wieku powyżej 40 lat.

Nisko kwalifikowani są to najczęściej osoby posiadające wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe, a także zasadnicze zawodowe. Trudna sytuacja na rynku pracy osób nisko kwalifikowanych wynika z następujących faktów. Osoby posiadające niskie kwalifikacje w czasie recesji są często zwalniane i zastępowane przez pracodawców osobami posiadającymi wysokie kwalifikacje. Posiadając niskie kwalifikacje pracownik nie stanowi dla firmy cennego kapitału i w związku z tym osoby takie często muszą zmieniać miejsce pracy i większy jest ich udział w populacji bezrobotnych.

Dokonując analizy prawnych uregulowań sytuacji kobiet na polu oświaty dojść można do wniosku, że ustawa zasadnicza gwarantuje równość obu płci i istnieją zapisy prawne zapewniające równy dostęp dla kobiet i mężczyzn do różnych typów szkół. Problem równości płci dotyczący oświaty został w konstytucji ujęty w artykule 33 oraz 70. Artykuł 33 ust. 2 stanowi: *kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia*. Natomiast zgodnie z artykułem 70 ust. 4 Konstytucji *władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia. W tym celu tworzą i wspierają systemy indywidualnej pomocy finansowej i organizacyjnej dla uczniów i studentów. Warunki udzielania pomocy określa ustawa*.

Poza krajowymi regulacjami odnoszącymi się do kwestii równości obu płci w dziedzinie oświaty obowiązują w Polsce uregulowania wynikające z prawa międzynarodowego. Polska bowiem ratyfikowała różne międzynarodowe traktaty i konwencje dotyczące równości kobiet i mężczyzn na polu oświaty. Konwencja ONZ w Sprawie Zwalczenia Dyskryminacji w Dziedzinie Oświaty, która została ratyfikowana w 1964 roku zobowiązuje państwa do *wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji przy przyjmowaniu uczniów do zakładów nauczania* oraz prowadzenia polityki ogólnopaństwowej zapewniającej jednakowe możliwości i jednakowe traktowanie w dziedzinie oświaty (artykuł 3 i 4). Konwencja o Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet ratyfikowana w 1981 roku zapewnia kobietom równe z mężczyznami prawa w dziedzinie kształcenia (artykuł 10). Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych również uznaje prawo każdego do nauki (artykuł 13). Ogólne Zgromadzenie Rady Europy przyjęło dokument

dotyczący równości płci w dziedzinie oświaty oparty na równych prawach w dziedzinie oświaty gwarantowanymi w systemach oświatowych państw.

Edukacja stanowi ważną determinantę dostępu kobiet do lepszego zatrudnienia. Uzyskanie rzetelnych, potwierdzonych kwalifikacji w pewnym stopniu chroni kobiety przed pracodawcami chcącymi zastosować arbitralne i dyskryminujące podejście. Edukacja wraz ze szkoleniem mogą kobietom utorać drogę do wyższych zarobków poprzez pokonanie segregacji zawodowej, która umieszcza kobiety na stanowiskach pracy gorzej opłacanych. W przeważającej liczbie państw następuje duże zwięźnienie luki płacowej dotyczącej kobiet bardziej wykształconych, które nie zajmują niskopłatnych miejsc pracy jak ma to miejsce w sfeminizowanych zawodach. Im wyższy jest poziom wykształcenia kobiet tym wyższe są przyrosty ich wynagrodzenia. Edukacja i szkolenie kobiet w wyniku oficjalnej aprobaty dla dających się transferować umiejętności i kompetencji w pewnym stopniu zapewniają ochronę kobietom przed zmniejszaniem się ich możliwości zawodowych przy powrotnym powrocie na rynek pracy następującym po okresie nieobecności. Kobiety chcąc pokonać bariery, które napotykają na rynku pracy spowodowane nierównym podziałem obowiązków rodzinnych i związanych z wychowywaniem dzieci w zwiększającej się ilości wybierają zawody charakteryzujące się transferowalnością kwalifikacji. Szczególnie istotne jest zatem w ułatwieniu kobietom łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, aby firmy prowadziły politykę równych szans oraz zabezpieczyły potrzeby dziecka.

Biorąc pod uwagę wszystkie poziomy kształcenia kobiety dowiodły swoich zdolności uzyskując nie gorsze, a nawet lepsze wyniki niż mężczyźni. Edukacja jest szansą dla kobiet, ponieważ dzięki wyższym kwalifikacjom mogą one uzyskać lepszą pracę, lecz edukacja nie stanowi wystarczającego czynnika do pokonania barier segregacji zawodowej oraz nierówności płci dotyczącej wynagrodzeń. W uzyskaniu lepszego zatrudnienia kobiet należy podkreślić wagę zrównania dostępu do miejsc pracy, a także dostępu do zawodowych szkoleń i możliwości przekwalifikowań. Czynnikiem w znacznym stopniu warunkującym pozycję kobiet na rynku pracy jest powszechnie występująca segregacja zawodów w zależności od płci, bowiem wielokrotnie liczniejsze są zawody zdominowane przez mężczyzn. Sfeminizowane zawody są zwykle mniej cenione i wiążą się z niższym statusem, niższymi wynagrodzeniami i mniejszymi możliwościami awansowania. Rozwiązanie tego problemu stanowiłby liczniejszy udział kobiet w zawodach, które z nimi nie wiązano dotychczas. W poszerzeniu spektrum możliwych do wyboru przez kobiety zawodów istotną rolę odgrywa edukacja i systemy szkoleń, które mogą poprzez utrudnienie im zajęcia pożądanego stanowiska w obrębie systemu szkolenia wpływać na nasilenie segregacji zawodowej zależnej od płci. Brak

równości przejawia się również w tym, iż różnicuje się kursy szkoleniowe pod względem prestiżu w zależności od tego, czy w przeważającej części ich uczestnikami są kobiety, czy też mężczyźni. Oczywiście należy podkreślić, iż równość w dostępie do kształcenia i szkolenia są tylko jednym z warunków wpływających na możliwości kobiet na rynku pracy. Kobiety wyszkolone w nietradycyjnych zawodach muszą się zmierzyć z postawami pracodawców, utrzymującą się zdominowaną przez mężczyzn kulturą pracy oraz malejącymi szansami zatrudnienia w dużej liczbie tradycyjnie męskich dziedzin pracy.

W polskich szkołach średnich uczy się znacznie więcej dziewcząt niż chłopców jednak nadal w ramach średniego szkolnictwa zawodowego występuje podział na zawody „kobiece” i „męskie”, a w średnich szkołach technicznych przeważają uczniowie nad uczennicami. Coraz częściej jednak uczennice są zainteresowane wyborem klasy o profilu ścisłym. Więcej chłopców kończy swoją naukę na poziomie średnim, dziewczęta natomiast kontynuują ją w szkołach policealnych oraz na studiach. W wyborze kierunku studiów przez kobiety widoczne staje się przełamywanie stereotypów i studiowanie także na kierunkach dotychczas zdominowanych przez mężczyzn. Choć wyższe wykształcenie uzyskuje więcej kobiet, to wśród osób robiących karierę akademicką stanowią one mniejszość.

Sytuacja kobiet w Polsce na polu oświaty nie jest korzystna. Zarówno od strony uczennic jak i kobiet zatrudnionych jako nauczycielki. Wciąż funkcjonują stereotypy związane z edukacją kobiet oraz ich rolą w społeczeństwie. Dyskryminowane są kobiety zatrudnione w oświacie, ponieważ zajmują niższe stanowiska i pomija się je w awansach. W przeważającej większości w szkołach podstawowych nauczają kobiety, jednakże najczęściej stanowisko dyrektora szkoły zajmuje mężczyzna.

Obecnie w Polsce kobiety są bardziej wykształcone niż mężczyźni. Większa liczba kobiet zostaje absolwentkami szkół średnich oraz wyższych. Kobiety coraz częściej wybierają kierunki studiów takie jak na przykład ekonomia i zarządzanie, które uważane były za typowo „męskie”. Tym samym prawdopodobnie zmienią swą dotychczasową sytuację wiążącą kobiety z zawodami nisko płatnymi i mało wpływowymi.

Popyt przesunął się w kierunku pracowników o wyższych kwalifikacjach. Znaczenia nabierają zatem kwalifikacje jako determinanta znalezienia zatrudnienia przez daną osobę. Rozwiązaniem problemu rosnącego popytu na wykwalifikowanych pracowników oraz odpowiedzią na sytuację osób, które nie znajdują zatrudnienia na ulegającym zmianom rynku pracy są zatem szkolenia. W szkoleniu upatruje się zwiększenia przydatności do zatrudnienia i ograniczenia dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia. Szkolenia powinny wyeliminować

gorszą pozycję kobiet pod względem wynagrodzenia i przyczynić się do polepszenia ich pozycji na rynku pracy.

Nisko wykwalifikowani pracownicy są pozbawieni dobrego zatrudnienia, a zatem są nisko opłacani i nie mają pewności pracy. Jednym z czynników instytucjonalnych determinujących znaczne trudności w pozyskaniu lepszego stanowiska pracy jest niedostateczny dostęp do szkolenia i niższe korzyści z inwestowania w umiejętności w tych segmentach rynku pracy. W segmentach rynku pracy cechujących się dobrymi warunkami zatrudnienia między innymi pewnością tego zatrudnienia stanowi to zachętę do inwestowania firmy i pracowników w szkolenie. Natomiast w segmentach rynku pracy, w których występują złe warunki zatrudnienia istnieją negatywne bodźce do inwestowania w szkolenie przez firmy i jednostki. Zwrot z inwestycji w szkolenie pracownika jest zależny od czasu pracy dla firmy. Jest on zatem niższy, gdy pracownik ma pracę niepewną, okresową, czy też w niepełnym wymiarze godzin. Dodatkowo zatrudnienie o niskiej jakości często wiąże się z problemem biedy i wówczas ci pracownicy nie posiadają środków finansowych, aby zainwestować we własne umiejętności, niezależnie od możliwego zwrotu.

W obszarze pogłębiania się nierówności dochodowych, niedobory dóbr i usług publicznych najbardziej widoczne są w ochronie zdrowia oraz edukacji. Brak inwestycji w kapitał ludzki sprawia, że nierówności dochodowe i bieda są błędnym kołem. Trudno jest uzyskać lepiej płatną pracę, podczas gdy warunki zdrowotne i edukacyjne nie są dostateczne. [Umiński P., 2013, s.216]

Dyskryminacja kobiet przejawia się również w wyłączeniu kobiet ze szkolenia w miejscu pracy. Równouprawnienie jest bowiem zachowywane tylko w stosunku do szkolenia w miejscu pracy i ewentualnie wstępnego szkolenia zaraz po przyjęciu do pracy. Pracodawcy nie są zainteresowani inwestowaniem w szkolenie kobiet na bardziej zaawansowanym poziomie, ponieważ kobiety częściej rezygnują z pracy z powodu obowiązków rodzinnych, a także w większej ilości są zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka postawa pracodawców niesie szczególne skutki w dobie nowych form organizacji pracy, kiedy następuje wzrost wagi specyficznych dla danej firmy umiejętności.

Na całym świecie, szybko i permanentnie zmienia się zapotrzebowanie na poszczególne kwalifikacje, trudno jest zatem dokładnie dostosować system edukacji do tych zmian. Istnieje więc potrzeba zmiany modelu zdobywania kwalifikacji, dlatego też następuje wzrost znaczenia szkolenia i ciągłego doksztalcania się. W krajach zachodnich kształcenie ustawiczne jest oczywistością, w Polsce należy ugruntować przekonanie o nieprzerwanej potrzebie poszerzania swoich umiejętności, zdobywania dodatkowych kwalifikacji. Waga

kształcenia ustawicznego wynika z tempa postępu technologicznego i zmian produktów z czym wiąże się zainteresowanie utrzymaniem konkurencyjności. Kształcenie ustawiczne również poprzez utrzymywanie zdolności pracowników do zatrudnienia może zmniejszyć społeczną segregację i bezrobocie, a tym samym zredukować brak równości płci. Jednakże oprócz pokładanych nadziei w kształceniu ustawicznym jako środka zwalczającym bezrobocie kobiet, które przecież są liczniejsze w populacji osób bezrobotnych tkwi także zagrożenie, iż kształcenie to będzie znacznie bardziej dostępne dla osób, które już znajdują się na rynku pracy. Dbałość o ciągłe kształcenie dotyczy głównie sektorów przemysłu cechujących się wysokim poziomem technologicznym i dużą kapitałochłonnością, a tam kobiety stanowią mniejszość. Pewne gwarancje na kształcenie ustawiczne kobiet mogą wynikać z ich wyższego zatrudnienia oraz zatrudnienia w sektorze publicznym.

Należy zlikwidować przeszkody stojące na drodze w zdobywaniu przez kobiety pożądaných w pracy kwalifikacji. Szansą na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, na którym nieustannie wzrasta zapotrzebowanie na pracowników posiadających wysokie kwalifikacje jest ustawiczne kształcenie. Działania je wspierające powinny być nakierowane na:

- pomoc finansową inwestowaną w szkolenie,
- utworzenie uznawanej w całym kraju certyfikacji umiejętności,
- stworzenie programów równouprawnienia zawodowego,
- zapewnienie opieki nad dzieckiem,
- wspieranie przedsiębiorczości kobiet.

Aby sprostać wymaganiom postępu nauki i techniki oraz globalizacji i integracji należy stworzyć elastyczny system kształcenia ustawicznego. Wszyscy absolwenci powinni dysponować szerokoprofilowym przygotowaniem bazowym oraz umiejętnościami warunkującymi wywiązywanie się z głównych zadań zawodowych a ponadto być zdolnymi do rozwoju i mobilnego przystosowywania się do warunków pracy [Kwiatkowski S. M., 2001, s.13].

Istotnymi są działania nakierowane na przezwyciężanie barier w podnoszeniu kwalifikacji przez kobiety. Należy pomóc kobietom w przezwyciężeniu ograniczeń w pracy i szkoleniu, które są związane z ich obowiązkami rodzinnymi i domowymi. Możliwość zapewnienia dzieciom opieki oraz łatwy dostęp do usług rodzinnych pozwalają na wykorzystanie powstałego czasu wolnego na podnoszenie przez kobiety swoich kwalifikacji. Istnienie możliwości szkolenia ustawicznego poza firmą pomogłoby w opuszczeniu pułapki

niskich kwalifikacji wynikającej z zatrudniania kobiet w nisko płatnych zawodach. Powinien również zostać stworzony system poświadczania nabytych kwalifikacji, który byłby uznawany na terenie całego kraju. W poradnictwie zawodowym oraz programach szkolenia zawodowego należy zwrócić uwagę na to, aby nie była dokonywana segregacja płci we wstępnym szkoleniu kobiet i żeby na przykład nie zniechęcać kobiet do podejmowania pracy w dobrze płatnych, tradycyjnie męskich zawodach. Poprzez szkolenia należy wpłynąć na wzrost reprezentacji kobiet w dynamicznych i szybko rosnących sektorach produkcji. Należy zatem zadbać o ich szkolenie w kluczowych umiejętnościach takich jak: technologia informacji i komunikacji, finanse i biznes, czy też zarządzanie oraz sprawności techniczne.

Kobiety stanęły przed koniecznością rywalizowania o pracę, ale mają także możliwość dania wyrazu swojej przedsiębiorczości i założenia własnej firmy. W rywalizacji tej najważniejszym kapitałem jest wykształcenie kobiet. Waga posiadania zatrudnienia przez kobietę wynika poza najbardziej oczywistą przyczyną jaką jest praca jako źródło utrzymania i dobrobytu z istotności jej jako motywacji do formułowania i podejmowania rodzinnych decyzji oraz kształtowania społecznych więzi poza rodziną. [Kołaczek B., 2001, s.10]

Edukacja oraz szkolenie mogą pomóc kobietom w:

- zdobywaniu nowych wysokopłatnych zawodów, które dotychczas były traktowane jako „męskie”,
- staraniu się o zatrudnienie oraz awans, które przebiegają na podstawie obiektywnych kryteriów,
- ubieganiu się o podnoszenie wynagrodzeń,
- godzeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi,
- ochronie przed pogarszaniem się możliwości zawodowych w przypadku powrotów na rynek pracy.

Za priorytetowe zatem uznaje się inwestycje w kapitał ludzki oraz kształcenie – stanowią one bowiem najwartościowszy zasób. Podkreślić należy rolę edukacji i kształcenia ustawicznego oraz nabywania umiejętności. Wykwalifikowane osoby stanowią bowiem potencjał gospodarczy niezbędny w rozwoju gospodarczym i decydujący o przewadze konkurencyjnej. Inwestowanie w edukację i szkolenie kobiet owocuje zarówno bardzo wysokimi zyskami społecznymi i ekonomicznymi, trwałym wzrostem i rozwojem gospodarczym jak również pomaga kobietom w polepszeniu pozycji zawodowej oraz pokonaniu dyskryminacji.

3.3.4 Sfera życia rodzinnego

We współczesnych uwarunkowaniach społeczno- gospodarczych pozycję na rynku pracy determinuje elastyczność zawodowa przejawiająca się w gotowości do zmiany zawodu oraz zdolność do uczenia się nowych umiejętności. Równie ważnymi cechami są dyspozycyjność i niezawodność w miejscu pracy, a także gotowość do ciągłej konkurencji z mężczyznami w środowisku pracy. Wymogi stawiane przez pracodawców są trudnymi do spełnienia i kobiety są przekonane, iż sprostanie im przyniesie negatywny wpływ na ich życie rodzinne.

W latach 90. XX wieku sytuacja rodzinna zaczęła znacznie silniej niż miało to miejsce wcześniej oddziaływać na problemy zawodowe członków rodziny, a zwłaszcza kobiet [Kołaczek B., Głogosz D., Hebda- Czaplicka I., 2002, s.21]. Nie powinno się zatem analizować położenia kobiet na rynku pracy w oderwaniu od ich pozycji w rodzinie. Aktywizacja zawodowa kobiet w sposób bardzo istotny determinuje kształtowanie się oraz funkcjonowanie rodziny. Pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym występują ściśle powiązania. Aby rodzina jako fundament społeczeństwa mogła się w pełni wywiązywać z przynależnych jej funkcji przede wszystkim musi istnieć możliwość podjęcia pracy zarobkowej przez jej dorosłych członków. W związku z tym uwidacznia się szczególne znaczenie wspierania kobiet w godzeniu ich obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Kobiety przeciążone obowiązkami domowymi, opieką nad dziećmi mają ograniczone szanse na rynku pracy. Aby dokonać zmian w zakresie tych szans należy rozwiązać problem sytuacji kobiet w rodzinie.

Osiągnięta wolność daje nie tylko wielość możliwości, ale sprzyja również dylematom. Kobieta staje przed wyborem poświęcenia się rodzinie, dzieciom, bądź karierze zawodowej. Czasy współczesne są czasami przełomu, ponieważ nadal z jednej strony dominuje pogląd według, którego za najkorzystniejsze rozwiązanie dla rodziny uznaje się tradycyjny podział obowiązków pomiędzy kobietę i mężczyznę. Zachowania nakazane dotyczące roli kobiety obejmują opiekę nad rodziną, dziećmi i domem. Za priorytetowe wartości w życiu kobiety uznaje się bowiem posiadanie dzieci i opiekę nad nimi. W ramach nakazanych zachowań przypisanych roli mężczyzny jest troska o dobro rodziny realizowana poprzez dostarczanie jej środków materialnych pochodzących z pracy zarobkowej.

Nie należy zapominać, iż dla wielu osób realizowanie się w rolach małżeńskich i rodzicielskich posiada szczególną wagę i wynika z płynącego z niego celu oraz sensu życia, jak również zapewnienia biologicznej ciągłości gatunkowi i rozwoju społecznego.

Z drugiej strony wiele kobiet chce się realizować poprzez prace zawodową równolegle posiadając rodzinę. Obserwuje się jednakże silną konkurencyjność ról rodzinnych i zawodowych. Wiele kobiet deklaruje trudności w łączeniu pracy zawodowej z macierzyństwem. Dla wielu kobiet kariera zawodowa jest nie do pogodzenia z obowiązkami rodzinnymi.

Aktywność zawodowa kobiet silnie oddziałuje na zakładanie oraz funkcjonowanie rodzin. Urodzenie dziecka wiąże się najczęściej z koniecznością zaprzestania pracy zawodowej i pozostawania w domu w celu opieki nad dzieckiem. Sytuacja taka pogarsza pozycję kobiety na rynku pracy. Dodatkowo w okresie bierności zawodowej wynikającej z opieki nad dzieckiem obniża się poziom dochodów rodziny.

W okresie transformacji dokonano się przewartościowanie polegające na spadku w hierarchii wartości udanego życia rodzinnego. Pogoń za wartościami materialnymi oraz wysuwanie kariery zawodowej na pierwszy plan spowodowały odkładanie na czas późniejszy decyzji związanych z zakładaniem rodziny oraz posiadaniem dzieci. Dlatego też młode dążące do samorealizacji kobiety chcące w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, głównie poprzez pracę zawodową widzą ograniczenia w macierzyństwie, a zwłaszcza w obowiązkach domowych. Trudna sytuacja na rynku pracy, a także absorbująca praca zawodowa redukują plany prokreacyjne.

Skutkuje to spadkiem dzietności, a proces ten dodatkowo pogłębia bezrobocie, kryzys gospodarczy oraz brak poczucia stabilizacji na rynku pracy. Kobiety przekładają termin założenia rodziny lub posiadania dzieci na czas późniejszy lub nawet z jej posiadania rezygnując zupełnie na korzyść pełnego poświęcenia się karierze zawodowej. Wszechobecne aktualnie naciski na odnoszenie zawodowych sukcesów spychają życie rodzinne na dalszy plan co może prowadzić do znaczących i dalekosiężnych konsekwencji.

Aktywność zawodowa kobiet pociąga za sobą nierozłącznie potrzebę sprostania pogodzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Obowiązujący w rodzinie tradycyjny podział obowiązków przypisujący wyłącznie kobiecie odpowiedzialność za funkcjonowanie domu, opiekę nad dziećmi nawet w przypadku jej pracy zawodowej, bądź bezrobocia męża uniemożliwia kobietom zagwarantowanie pracodawcy pełnej dyspozycyjności. Pomimo wzrostu zaangażowania kobiet w obowiązki zawodowe nie są one wówczas równocześnie odciążone od obowiązków domowych, opiekuńczo- wychowawczych. W rezultacie kobiety są podwójnie obciążone i muszą sprostać wymogom pracy zawodowej oraz obowiązkom domowym i wychowaniu dzieci. W dobie zaostrej konkurencji fakt ten przesądza o

przegranej, podczas gdy kontrkandydatem jest mężczyzna lub kobieta nie posiadająca rodziny, dzieci.

Obserwuje się jednakże, iż znaczne natężenie obowiązków zawodowych związanych z nasileniem się konkurencji wymaga realizacji partnerskiego podziału obowiązków. W Polsce pomimo utrwalenia się tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie dostrzegane stają się zalety partnerskiego podziału obowiązków zwłaszcza w rodzinach osób młodych, gdzie mężczyźni dzielą z kobietami obowiązki domowe, a zwłaszcza te związane z opieką nad dziećmi. Stopniowo następuje upowszechnianie się partnerstwa. Mężczyźni w związkach opartych na takich zasadach akceptują potrzeby samorealizacji zawodowej partnerek i w związku z tym przejmują część obowiązków rodzinnych. Sytuacja taka pozwala łatwiej godzić obowiązki domowe z zawodowymi. Osoby dążące do samorealizacji i opowiadające się za równością płci przestały akceptować model rodziny cechujący się asymetrią ról pod względem płci tzn. ojcem odpowiedzialnym za sytuację materialną rodziny i matką odpowiedzialną za prowadzenie domu oraz wychowanie dzieci. Stopień partnerstwa w małżeństwie większy jest w małżeństwach posiadających wyższe wykształcenie, wśród młodszych ludzi, zamieszkujących w miastach.

Kiedyś sztywne reguły organizowały życie społeczne kobiet, w obecnej kulturze jednoznaczne drogowskazy nie istnieją sprzyjając zagubieniu, kryzysowi tożsamości. Kobiety najczęściej zmuszone są do łączenia obu ról. Każdy jednakże wybór wiąże się z określonymi kosztami- uzależnienia od męża, bądź rezygnacji ze związku, macierzyństwa, czy też ograniczonego wywiązywania się z obu ról w wypadku ich łączenia, zawsze jedna jest realizowana kosztem drugiej.

Okres transformacji poza zmianami gospodarczymi spowodował również przemiany świadomości społecznej. Zmiana ról zawodowych rodziców wiążąca się z przejściem do systemu gospodarki rynkowej odbiła się na pełnieniu ról małżeńskich i rodzicielskich w rodzinie oraz postaw wobec małżeństwa i rodzicielstwa. Zmianie uległy poglądy dotyczące zachowań zalecanych przypisanych społecznej roli kobiety i mężczyzny. Wpływ na te zmiany miały czynniki demograficzno- społeczne oraz ekonomiczno- społeczne [Rodzewicz. A., 1997, s.159]. Przemiany systemowe zaowocowały większym marginesem swobody w pełnieniu roli kobiety w aspekcie jej życia zawodowego i rodzinnego. Zmianie uległy poglądy dotyczące pracy zawodowej kobiet. Szczególnie łatwo zmiany te nastąpiły w pokoleniu ludzi młodych, a z większymi oporami były przyjmowane przez osoby starsze. Poza wiekiem poglądy dotyczące funkcjonowania kobiet w środowisku pracy oraz w rodzinie zdeterminowane są poziomem wykształcenia oraz miejscem zamieszkania.

Praca zawodowa pozwala kobietom współuczestniczyć w tworzeniu zabezpieczenia materialnego rodziny. W hierarchii wartości kobiet praca zawodowa zajmuje wysoką pozycję, lecz w jeszcze większej mierze to względy finansowe stanowią najistotniejszą przyczynę aktywności zawodowej kobiet. Zła sytuacja kobiet na rynku pracy prowadzi do poważnych konsekwencji wiążących się z sytuacją materialną rodzin. Akceptacja przez mężczyzn pracy zawodowej współmałżonki częściej wynika z motywów ekonomicznych niż z uznania jej potrzeby samorealizacji.

Dzięki spełnianiu przez rodzinę funkcji ekonomicznej posiada ona środki finansowe zapewniające egzystencję jej członkom. Oczywiście główny udział w tych środkach mają płace jako dochód związany ze świadczeniem pracy. Wysokość uzyskiwanych przez rodzinę dochodów z pracy oprócz wpływu na poziom bieżącego zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych determinuje możliwości skorzystania z edukacji, kultury, sztuki, ochrony zdrowia, rekreacji, czy też informacji. W istotny zatem sposób ma związek z realizacją funkcji rodziny i warunkuje aktualny rozwój oraz całe przyszłe życie dziecka.

Standardem dotyczącym dobrobytu przeważającej liczby rodzin z dziećmi wpływającym z przeobrażeń w konsumpcji i wzroście średniego poziomu zaspokajania potrzeb jest podwójny dochód w rodzinie. W Polsce podwójny dochód w rodzinie przede wszystkim pracowniczej wcześniej oraz obecnie jest podstawowym czynnikiem wpływającym na poziom zamożności kształtujący się powyżej przeciętnej.

Poza kobietami, które zmuszone są podjąć pracę zawodową, gdyż tego wymaga sytuacja materialna rodziny i jest to podstawą ich motywacji do aktywności w tym zakresie istnieją kobiety, dla których praca zawodowa stanowi źródło zaspokojenia potrzeb uznania, prestiżu, rozwoju i samorealizacji. Praca oprócz przynoszących korzyści materialnych jest także wartością autoteliczną. W rodzinach tych kobiety i mężczyźni poświęcają się pracy zawodowej. Stosunkowo wysokie wynagrodzenia otrzymywane za znaczące zaangażowanie w realizację obowiązków zawodowych umożliwia zakup usług związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego oraz opieką nad dziećmi.

Bariery utrudniające materialne zabezpieczenie rodziny wieloaspektowo wpływają na jej funkcjonowanie. Zjawisko bezrobocia należące do takich barier posiada również bardzo negatywny wpływ na realizację podstawowych funkcji rodziny. Bezrobocie warunkuje ubożenie rodzin, konieczność sublimacji licznych potrzeb, obniża aspiracje życiowe. Sytuacja bezrobocia członka rodziny rzutuje na wzajemne relacje w niej panujące w sposób niezwykle mocny, a bywa że i nieodwracalny. Bezrobocie zaburza możliwości wywiązania się rodziny z jej funkcji prokreacyjnej i opiekuńczo-wychowawczej. Bezrobocie nasila występowanie

zaburzeń w funkcjonowaniu rodziny, pojawiają się problemy wychowawcze z dziećmi, trudności z ich wykształceniem. Bezrobocie, dotykające w głównej mierze młodzież ogranicza znaczenie pracy w procesie jej socjalizacji i kształtowania systemu wartości [Kołaczek B., Głogosz D., Hebda- Czaplicka I.,2002, s.23].

Bezrobocie implikuje sytuację braku pracy czasami nawet obojga małżonków w wyniku czego pogłębia się ekonomiczne rozwarstwienie społeczeństwa i postępuje jego pauperyzacja. W konsekwencji dzieci dziedziczą niski status materialny. Wśród czynników wpływających na prawdopodobieństwo znalezienia się w strefie ubóstwa istotne znaczenie ma pozycja zajmowana na rynku pracy. Sytuacja problemu bezrobocia spowodowała wzrost zainteresowania pracą. Kobiety poszukiwały swojego pierwszego miejsca zatrudnienia lub zainteresowane były powrotem do pracy po przerwie. Praca obu osób w małżeństwie daje poczucie bezpieczeństwa w wypadku trudnej sytuacji gospodarczej i zagrożenia bezrobociem lub staje się koniecznością, gdy problem ten dotknął już współmałżonka.

Transformacja spowodowała zmiany warunków uczestnictwa na rynku pracy, które wpłynęły na wzrost nierówności kobiet na tym rynku. Napotykać na ograniczenia w dostępie oraz wysokie koszty usług opiekuńczo- wychowawczych, słabo rozwinięty sektor usług i sztywną organizację czasu pracy kobiety wobec wzrostu konkurencyjności na rynku pracy stają przed zwiększonymi trudnościami wiążącymi się z łączeniem pracy zawodowej oraz obowiązków rodzinnych. [Kotowska I. E., 2002, s.4–5]

Kodeks pracy zawiera uprawnienia dotyczące kobiet wiążące się z ochroną macierzyństwa, a także umożliwiające jednoczesne wywiązywanie się z obowiązków zawodowych oraz macierzyńskich i opiekuńczo- wychowawczych. W ramach równouprawnienia część tych uprawnień rozszerzono również na mężczyzn, jednakże nie wszystkie, ponieważ kobiety są niezastąpione w swojej roli macierzyńskiej i to one w przeważającej mierze korzystają z uprawnień, które dają im możliwość wypełniania obowiązków zarówno rodzinnych jak i zawodowych.

Powstawaniu zapisów prawnych oraz rozwiązań instytucjonalnych przyświecał cel jakim było ułatwienie kobietom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w świetle ich rosnącej aktywności zawodowej. Dla kobiet powyższe rozwiązania stanowić miały wsparcie w podejmowaniu decyzji o aktywności zawodowej, ułatwiać im wejście i funkcjonowanie na rynku pracy. Okazało się, iż w rzeczywistości cel ten nie do końca został osiągnięty, bowiem pracodawca podejmując decyzję o zatrudnieniu kobiety bierze pod uwagę możliwe koszty i problemy organizacyjne w firmie wynikające z przysługujących kobietom uprawnień.

Pracodawca obciążony jest kosztami wynikającymi z wypłacania zasiłku chorobowego pracownikowi nieobecnemu w pracy z powodu choroby własnej lub opieki nad chorym dzieckiem. Ponadto koszty pracodawcy wiążą się z ciążami i macierzyństwem pracownic- zwolnieniami lekarskimi w czasie trwania ciąży, zwolnieniami na badania lekarskie, koniecznością powierzenia pracownicy wykonywania innej pracy w przypadku szkodliwości dotychczasowego miejsca pracy i zorganizowania późniejszego powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko. Kobieta w ciąży oraz matka karmiąca piersią posiada prawo do niezbędnego czasu wolnego od wykonywania pracy zawodowej. Pracodawcę w czasie ochronnym dla kobiety obowiązują ograniczenia dotyczące wypowiedzenia pracy oraz zatrudniania kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi do lat czterech w godzinach nadliczbowych i nocnych, a także ich możliwość odmowy uczestniczenia w delegacji.

Tabela 14

Dodatkowe potencjalne koszty pracy ponoszone przez pracodawcę w przypadku zatrudnienia jako pracownika kobiety

Źródła dodatkowych kosztów pracy	Metoda wyceny kosztów	
	Bezpośrednia	Szacunkowa
Koszty dłuższej absencji pracowniczej wynikającej z obowiązków macierzyńskich (opiekuńczych, 2 dni na opiekę nad dzieckiem)	Liczba dni nieobecności x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Przesunięcie kobiet w ciąży do innej pracy	Liczba dni nieobecności x dodatek wyrównawczy	Utrudnienia organizacyjne
Zwolnienia kobiet w ciąży i karmiących matek „na czas niezbędny” od obowiązku świadczenia pracy	Liczba godzin zwolnień x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Skrócenie czasu pracy o 1 godz. dla matek karmiących	1 godz. x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Urlopy macierzyńskie, dodatkowe urlopy macierzyńskie, urlopy rodzicielskie	Brak kosztów bezpośrednich	Utrudnienia organizacyjne
Konieczność wydłużenia umowy o pracę na czas do dnia porodu w przypadku, gdy nie planowano wydłużenia okresu zatrudnienia	Liczba dnia zatrudnienia x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Trudności związane z przywróceniem do pracy na dotychczasowych warunkach po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym	Liczba godzin obniżonej efektywności pracy	Utrudnienia organizacyjne
Niemożność zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, nocnych kobiet w ciąży, odmowa wyjazdu w delegację, brak zgody na wykonywanie pracy w porze nocnej lub delegowanie poza stałe miejsce pracy, odmowa pracy w godzinach nadliczbowych kobiet opiekujących się dzieckiem do lat 4	Brak kosztów bezpośrednich	Utrudnienia organizacyjne
Zwolnienia z pracy dla załatwienia różnych spraw osobistych	Liczba godzin nieobecności x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Niezdolność do pracy poświadczona zwolnieniem lekarskim w związku z chorobą własną	Czas do 35 dni zwolnienia lekarskiego x 80% wynagrodzenia	Utrudnienia organizacyjne
Niezdolność do pracy związku ze zwolnieniem pielęgnacyjnym (opieka nad dzieckiem)	Brak kosztów bezpośrednich	Utrudnienia organizacyjne

Źródło: opracowanie własne oraz [Balcerzak- Paradowska B., (red.), 2003, s.151]

Pełna dyspozycyjność jest jedną z wysoko cenionych cech pracownika. Pracodawcy uważają natomiast, iż posiadanie dzieci i wypełnianie obowiązków wobec nich stwarza równocześnie problemy w wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych, nie pozwala na pełną dyspozycyjność w pracy.

Świadomość potencjalnych kosztów związanych z funkcjonowaniem kobiety jako pracownika może zaważyć na decyzjach dotyczących zatrudnienia podejmowanych przez pracodawcę. Należy jednakże zauważyć, iż wymienione koszty bezpośrednio, a także pośrednio często nie występują z powodu braku konieczności podejmowania pewnych działań związanych z realizacją uprawnień kobiet, gdyż przebywają one na zwolnieniach lekarskich z powodu ciąży, a część z nich jest pokrywanych przez ubezpieczenia społeczne. Największą uciążliwością dla pracodawcy bywają utrudnienia organizacyjne (tabela 14).

Malejąca liczba kobiet korzystających ze świadczeń związanych z macierzyństwem i opieką nad dzieckiem wynika między innymi ze spadku liczby narodzin dzieci szczególnie kobiet pracujących, lecz również trudnej sytuacji panującej na rynku pracy i związanych z nią obaw dotyczących utraty pracy. Zaostrzona konkurencja powoduje obawy przed przedłużaniem czasu urlopu przysługującego kobiecie w związku z wychowywaniem dzieci i rezygnacją ze zwolnień opiekuńczych. Za rezygnacją z uprawnień pracowniczych przemawiają także argumenty wiążące się z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej rodziny, podczas gdy kobieta przebywa na urlopie wychowawczym oraz to, iż aktywność zawodowa kobiet jest motywowana również potrzebą pracy w celu zapewnienia sobie zabezpieczenia materialnego na starość w postaci emerytury. Zwłaszcza kobiety, które osiągnęły już wyższą pozycję zawodową obawiają się jej utraty. Oczywiście rezygnacja z przysługującego kobiecie urlopu wychowawczego i powrót do pracy powoduje konieczność godzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami opieki nad małym dzieckiem. Jest to sytuacja trudna wywołująca wiele napięć.

Kwestiami o fundamentalnym znaczeniu dla możliwości godzenia przez kobiety obowiązków rodzinnych i zawodowych są:

- możliwość elastycznego przechodzenia przez kobiety pomiędzy stanem aktywności zawodowej i bierności zawodowej,
- system uprawnień związanych z pracą kobiety,
- rozwój infrastruktury społecznej (żłobki, przedszkola, świetlice szkolne, instytucje organizujące zajęcia pozaszkolne dla młodzieży),

- pozbycie się stereotypów klasyfikujących kobiety w środowisku zawodowym i rodzinnym,
- współdziałanie rodziny (męża i dzieci) w tworzeniu partnerskich stosunków w rodzinie gwarantujących bardziej zrównoważone zaangażowanie oraz obciążenie kobiet i mężczyzn w zakresie obowiązków opiekuńczych.

Budowa systemu uprawnień związanych z pracą kobiety wymaga przyjęcia zasady elastyczności pracy. Elastyczność pracy może być realizowana w wymiarach: organizacyjnym, zatrudnienia, czasu pracy, funkcyjnym oraz wynagradzania. [Golinowska S., Walewski M., 2000, s.194-195]. Wśród wielu przykładów elastycznych rozwiązań, pozwalających na osiągnięcie korzyści z zatrudnienia pracownika – kobiety, zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi wymienić można:

- upowszechnianie pracy w domu (telepraca),
- stosowanie przez pracodawców niestandardowych form zatrudnienia, takich jak na przykład: zadaniowy czas pracy, zatrudnienie dorywcze, zatrudnienie tymczasowe, wypożyczanie pracowników, dzielenie stanowisk pracy, praca na wezwanie, outsourcing, ruchome godziny pracy, roczne godziny pracy,
- organizowanie na terenie firm mini-żłobków, mini-przedszkoli, czy pokoju do karmienia dzieci.

Rozwój aktywności zawodowej kobiet posiadających dzieci kreuje zapotrzebowanie na różne formy instytucjonalnej opieki i wychowania dzieci. Szczególne znaczenie odgrywają żłobki i przedszkola. W okresie minionych 25 lat wyróżnić można dwa skrajnie odmienne etapy rozwoju infrastruktury przedszkolnej w Polsce:

- a) okres od 1990 roku do 2004 roku,
- b) okres od 2004 roku (po wstąpieniu Polski do UE).

Pierwszy z analizowanych okresów charakteryzuje się likwidacją jednostek przedszkolnych i ograniczaniem liczby dzieci korzystających z edukacji przedszkolnej. Podstawowymi z przyczyn obserwowanego zjawiska były: przekazanie odpowiedzialności za organizację edukacji przedszkolnej gminom, przeniesienie obowiązku finansowania edukacji przedszkolnej ze środków własnych gmin oraz konieczność racjonalizacji sieci przedszkoli. Na spadek liczby dzieci korzystających z edukacji przedszkolnej w analizowanym okresie istotny wpływ wywarł także brak zaufania/niechęć rodziców do przedszkoli.

Okres od 2004 roku jest okresem realnej poprawy dostępności do edukacji przedszkolnej, na którą wpływ miały: dostępność funduszy unijnych oraz nowe regulacje

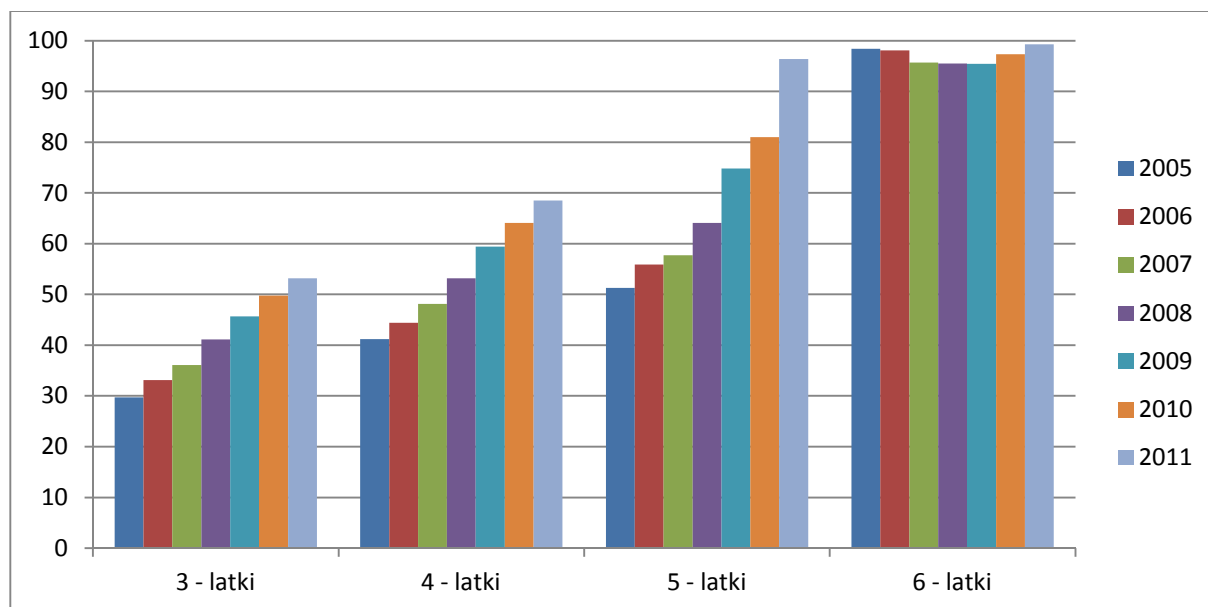
prawne odpowiadające na potrzeby. Fundusze unijne stały się źródłem finansowania inwestycji w infrastrukturę przedszkolną. W perspektywie finansowej 2004 – 2006 inwestycje finansowane były z Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, w perspektywie finansowej 2007 – 2013 z Regionalnych Programów Operacyjnych oraz PO Kapitał Ludzki.

W 2008 roku uelastyczniono politykę przedszkolną, dopuszczając tworzenie innych form przedszkolnych niż przedszkola i oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych. Nowymi dopuszczonymi formami wychowania przedszkolnego są punkty przedszkolne oraz zespoły wychowania przedszkolnego. [Rozporządzenie 2010] Wieloletni niedobór miejsc w przedszkolach przyczynił się do powstawania niepublicznych przedszkoli i punktów przedszkolnych.

Potwierdzeniem rozwoju edukacji przedszkolnej po roku 2004 są dane statystyczne dotyczące liczby dzieci korzystających z różnych form edukacji (rysunek 25). Liczba trzylatków objętych edukacją przedszkolną zwiększyła się z 30% do 53%, czterolatków z 41% do 69%, pięciolatków z 51% do 96%. Liczba sześciolatków objętych edukacją przedszkolną w całym okresie kształtował się na poziomie ponad 96%.

Rysunek 25

Procent dzieci objętych edukacją przedszkolną w latach 2005 – 2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MEN

Rzeczywistą sytuację osób opiekujących się dziećmi lub osobami dorosłymi wymagającymi opieki na rynku pracy obrazują badania. Ukazują one również potencjalne możliwości osób pracujących w zakresie dostosowania czasu pracy do obowiązków

rodzinnych. Z przeprowadzonych badań wyraźnie wynika istotne zróżnicowanie pomiędzy stopniem zaangażowania kobiet i mężczyzn w sprawowanie obowiązków opiekuńczych. Odsetki mężczyzn zmniejszających wymiar czasu pracy, rezygnujących z pracy bądź korzystających z urlopów wychowawczych w celu opieki nad dzieckiem są wielokrotnie niższe niż odsetki kobiet. Ponadto to kobiety są w większym stopniu ograniczone stałymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy, bez możliwości dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Sytuacja ta nie stanowi czystej dyskryminacji płciowej, lecz jest uwarunkowana zatrudnieniem kobiet w zawodach, instytucjach i przedsiębiorstwach, które charakteryzują się mniejszym stopniem elastyczności zatrudnienia w kontekście organizacji czasu pracy. Kobiety stanowią większość wśród pracowników najemnych w sektorze publicznym, w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, osób wykonujących prace biurowe, gdzie możliwości dostosowania godzin pracy do potrzeb obowiązków rodzinnych są ograniczone. Zatrudnieni w administracji publicznej i obronie narodowej oraz przetwórstwie przemysłowym stanowią rodzaj działalności, w którym często nawet w nagłych i wyjątkowych sytuacjach rodzinnych brakuje możliwości elastycznego dopasowania czasu pracy (zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy lub np. odpracowania dnia wolnego). Charakter pracy w sektorze przemysłu (w którym większość zatrudnionych stanowią mężczyźni) usprawiedliwia sztywną organizację czasu pracy, lecz w administracji publicznej potencjalnie mogłyby istnieć warunki zatrudnienia sprzyjające łączeniu życia zawodowego z prywatnym. Na możliwości godzenia sfery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi poza organizacją czasu pracy wpływ ma także dostępność usług opiekuńczych. Spośród gospodarstw domowych z dziećmi do lat 14, ponad 30% korzysta z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka, najczęściej w wymiarze 6-8 godzin dziennie. Jednakże wiele osób (głównie kobiet) rezygnuje całkowicie z pracy lub podejmuje pracę w niepełnym wymiarze z powodu zbyt wysokich kosztów lub ograniczonej dostępności usług opiekuńczych. Wyniki badania wskazują, iż sytuacja ta dotyczy około 11% kobiet opiekujących się dzieckiem do lat 14. Liczba ta nieznacznie wzrasta, gdy uwzględnione są dodatkowo osoby opiekujące się dorosłymi (osobami w wieku 15 lat i więcej) wymagającymi pomocy. Około 370 tys. osób może stanowić niewykorzystane lub nie w pełni wykorzystane zasoby pracy. Sytuacja ta mogłaby ulec zmianie, gdyby sektor usług opiekuńczych zarówno dla dzieci, jak i dorosłych był lepiej dostosowany do potrzeb klientów, jak również ich możliwości finansowych. Wówczas osoby te mogłyby stać się aktywne zawodowo lub zwiększyć swój udział w rynku pracy. Zbyt wysoka cena usług opiekuńczych stanowi przyczynę tego, iż prawie połowa osób, które opiekują się dziećmi lub osobami dorosłymi nie

podejmuje pracy w ogóle lub podejmuje ją w niepełnym wymiarze. Brak usług opiekuńczych lub ich ograniczona dostępność ze względu na godziny i dni otwarcia okazuje się także bardzo ważnym czynnikiem, w szczególności dla mieszkańców wsi. Sytuacja kobiet na rynku pracy wynika z faktu, iż to głównie one biorą na siebie konieczność całkowitej lub częściowej dezaktywizacji zawodowej w celu sprawowania obowiązków opiekuńczych. W szczególności długie przerwy w zatrudnieniu wiążą się z obniżeniem konkurencyjności kobiet na rynku pracy wobec mężczyzn, którzy mimo istniejących rozwiązań prawnych pozwalających im na większe zaangażowanie w życie rodzinne (np. prawo do urlopu wychowawczego) rzadko rezygnują z obowiązków zawodowych na rzecz obowiązków rodzinnych. Uwarunkowań obecnej sytuacji należy upatrywać wśród czynników kulturowych, w dominującym tradycyjnym modelu podziału obowiązków w rodzinie. [Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r., 2012]

Reasumując, niniejszy rozdział przedstawia autorskie ujęcie problematyki wyznaczników sukcesu i typów karier kobiet. W modelu zawarte zostały dwie sfery determinujące działanie jednostki: osobowość oraz uwarunkowania sytuacyjne. Przeprowadzona została analiza wyszczególnionych wyznaczników. Zaprezentowana podstawa teoretyczna stanowi bazę dla badań empirycznych przeprowadzonych w kolejnych rozdziałach.

CZEŚĆ EMPIRYCZNA

4. Metodologia badań własnych

4.1 Problem badawczy

W celu empirycznej weryfikacji modelu zaprezentowanego w rozdziale trzecim przeprowadzono badanie wyznaczników decydujących o sukcesie zawodowym kobiet i typie ich kariery. W ramach postępowania badawczego zwerbalizowany został problem naukowy w postaci pytania: Czy i w jakim stopniu samoskuteczność jako grupa wyznaczników osobowościowych i uwarunkowania zewnętrzne jako grupa wyznaczników sytuacyjnych wpływają na sukces zawodowy kobiet i typ ich kariery? Próbując odpowiedzieć na pytanie badawcze (problem badawczy) wskazane zostały zmienne, od których zależą zmienne zależne. Zmienne niezależne zostały ujęte w postaci dwóch grup:

- grupy zmiennych osobowościowych określanych jako samoskuteczność, która łączy w sobie poczucie własnej efektywności, sumiennosc oraz cele zawodowe
- grupy zmiennych sytuacyjnych określanych jako uwarunkowania zewnętrzne, łączącej w sobie segmentację rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny oraz sferę życia rodzinnego.

Postawiony cel i przedmiot badań, pozwoliły na sformułowanie hipotezy badawczej głównej oraz hipotez szczegółowych stanowiących odpowiedź na pytanie badawcze. Hipoteza główna brzmi:

Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje (pozytywny) związek pomiędzy grupą wyznaczników osobowościowych określanych jako samoskuteczność oraz grupą wyznaczników sytuacyjnych określanych jako uwarunkowania zewnętrzne a sukcesem zawodowym kobiet i typami ich kariery. Grupą wyznaczników osobowościowych określanych jako samoskuteczność oraz grupa wyznaczników sytuacyjnych określanych jako uwarunkowania zewnętrzne stanowią predyktory sukcesu zawodowego i typów kariery.

Hipoteza główna podlega dezagregacji na hipotezy szczegółowe:

I. Hipotezy związane ze zmienną zależną - sukces zawodowy

Hipoteza 1: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy poczuciem własnej efektywności a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Poczucie własnej efektywności jest predyktorem sukcesu zawodowego.

- Hipoteza 2: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy sumiennością a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Sumiennosc jest predyktorem sukcesu zawodowego.
- Hipoteza 3: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy celami zawodowymi a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Cele zawodowe są predyktorem sukcesu zawodowego.
- Hipoteza 4: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy segmentacją rynku pracy a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Segmentacja rynku pracy jest predyktorem sukcesu zawodowego.
- Hipoteza 5: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji, a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Przeciwdziałanie dyskryminacji jest predyktorem sukcesu zawodowego.
- Hipoteza 6: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy potencjałem edukacyjnym a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Potencjał edukacyjny jest predyktorem sukcesu zawodowego.
- Hipoteza 7: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy sferą życia zawodowego a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet. Sfera życia zawodowego jest predyktorem sukcesu zawodowego.

II. Hipotezy związane ze zmienną zależną - typ kariery zawodowej:

- Hipoteza 8: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - kwalifikacje. Badane zmienne są predyktorami typu kariery - zarządzenie.
- Hipoteza 9: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - kwalifikacje. Badane zmienne są predyktorami typu kariery - kwalifikacje.
- Hipoteza 10: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem

dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - bezpieczeństwo. Badane zmienne są predyktorami typu kariery - bezpieczeństwo.

Hipoteza 11: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - niezależność. Badane zmienne są predyktorami typu kariery - niezależność.

Hipoteza 12: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - twórczość. Badane zmienne są predyktorami typu kariery - twórczość.

Hipoteza 13: Zakłada się, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - harmonia. Badane zmienne są predyktorami typu kariery - zarządzanie.

Realizacja celu badawczego wymagała ustalenia związków występujących pomiędzy badanymi zjawiskami (zmiennymi) i przeprowadzenia ich pomiaru. W badaniu zmiennymi zależnymi są: sukces zawodowy oraz typ kariery zawodowej. Wskaźniki pomiaru zmiennych zależnych zawiera tabela 15.

Tabela 15
Zmienne zależne

Lp.	Zmienna	Wskaźniki pomiaru
I.	Sukces zawodowy	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Skali Sukcesu Zawodowego ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
II.	Typy karier zawodowych	
	II a. Zarządzanie	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych dotyczące skali Zarządzanie ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza.
	II b. Kwalifikacje	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych dotyczące skali Kwalifikacje ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza.
	II c. Bezpieczeństwo	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych dotyczące skali Bezpieczeństwo ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza.
	II d. Niezależność	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych dotyczące skali Niezależność ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza.
	II e. Twórczość	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych dotyczące skali Twórczość ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza.
	II f. Harmonia	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych dotyczące skali Harmonia ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza.

Legenda:

- Zmienna **sukces zawodowy** definiowana jako zadowolenie jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób Skalą Sukcesu Zawodowego.
- Zmienna **typ kariery zawodowej** definiowana jako preferowany na bazie wyznawanego systemu wartości, potrzeb i kompetencji rodzaj zawodowej drogi jednostki. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych. Wyróżnić można sześć typów karier zawodowych [por. Derr C. B., 1988; Schein E. H., 1990, 1993; Kirk J. J., Kirk L. D. 1995] :
- Zarządzanie jest typem kariery zawodowej nakierowanym na zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, pięciem się w górę po szczeblach kariery, zdobywaniem osiągnięć i sukcesów, ludzi lubiących walkę i rywalizację oraz podejmowanie decyzji i ceniących pieniądze, władzę i prestiż,

- Kwalifikacje są typem kariery zawodowej ludzi, których celem jest bycie specjalistą w konkretnej dziedzinie, potwierdzenie swojego mistrzostwa, są oni zainteresowana awansem polegającym na ciągłym poszerzaniu kompetencji umożliwiających zmianę stanowisk oraz zakresu obowiązków, nie są natomiast zainteresowani kierowniczymi stanowiskami, cenią sobie samodzielne, wymagające specjalistycznych kwalifikacji stanowiska,
- Bezpieczeństwo jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie stabilność pracy oraz jej dobre warunki, a także przewidywalność wyników pracy, osoby te są emocjonalnie związane z firmą i lojalnie wobec niej postępują, cierpliwie czekają na awans, lecz nie za wszelką cenę i nie poza swoją jednostką,
- Niezależność jest typem kariery zawodowej ludzi, którym przeszkadza zaszeregowanie w strukturze firmy, dążą oni do poszerzenia marginesu własnej swobody, bowiem cenią sobie niezależność, swobodę pracy oraz indywidualny sukces, nie poszukują stanowisk kierowniczych, nie są zanadto zainteresowane awansami, ale nie chcą być tylko wykonawcami poleceń zwierzchników i dlatego ich celem jest praca na samodzielnym stanowisku i związana z nim niezależność i odpowiedzialność, oczekują wolności w wykonywaniu wszelkich zadań i czynności zawodowych,
- Twórczość jest typem kariery zawodowej ludzi, których siłą napędową jest swoboda kreowania nowych koncepcji i myślenie strategiczne, są oni mobilni i pozytywnie nastawieni do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz awansu poziomego, rozwiązują problemy dążąc do wprowadzenia zmian i innowacji, są twórczy i chętnie przyswajają wiedzę o sobie oraz organizacji, wierzą we własne siły, są przedsiębiorczy, cenią sobie wolność i publiczne uznanie,
- Harmonia jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie jednocześnie karierę, wartości związane z pracą, jak i życie rodzinne oraz satysfakcjonujące spędzanie wolnego czasu, którzy są gotowi zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz większej ilości czasu spędzanego z bliskimi, bowiem sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy, zachowują właściwe proporcje pomiędzy pracą zawodową i życiem osobistym, wybierają istotne dla siebie i będące wyzwaniem drogi kariery zawodowej, lecz nie poszukują takie, które spełniałyby wszystkie ich oczekiwania.

Źródło: opracowanie własne

W wyniku operacjonalizacji zmiennych zmiennym teoretycznym nadany został sens empiryczny poprzez przełożenie języka teoretycznego na język obserwacyjny. W tabeli 16 określone zostały narzędzia pomiarowe, ze względu na które badane zmienne niezależne będą operacjonalizowane.

Tabela 16
Zmienne niezależne

Lp.	Zmienna	Wskaźniki pomiaru
I. Grupa zmiennych osobowościowych- samoskuteczność		
	I a. Poczucie własnej efektywności	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania polskiej adaptacji Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
	I b. Sumienność	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania polskiej adaptacji Inwentarza Osobowości NEO-FFI- skali dotyczącej czynnika C (sumienność) ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
	I c. Cele zawodowe	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Celów Zawodowych ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
II. Grupa zmiennych sytuacyjnych - Uwarunkowania zewnętrzne		
	II a. Segmentacja rynku pracy	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych dotyczące skali Segmentacja rynku pracy ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
	II b. Przeciwdziałanie dyskryminacji	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych dotyczące skali Uregulowania prawne ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
	II c. Potencjał edukacyjny	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych dotyczące skali Potencjał edukacyjny ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza
	II d. Sfera życia rodzinnego	Charakterystyczny sposób udzielania odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych dotyczące skali Sfera życia rodzinnego ujęty liczbowo w postaci sumy punktów obliczonej według specjalnego klucza

Legenda:

- Zmienna **poczucie własnej efektywności** definiowana jako *sądy ludzi o ich możliwościach organizowania i realizowania przebiegu działania w taki sposób, by osiągnąć określony poziom wykonania* [Bandura A., 1986, s. 391] Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób polską adaptacją Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES.
- Zmienna **sumienność** definiowana jako cecha osobowości charakteryzująca *stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel, czy inaczej mówiąc- opisująca stosunek człowieka do pracy*. [Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., 1998, s. 79- 80] Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób skalą dotyczącą czynnika C (sumienność) polskiej adaptacji Inwentarza Osobowości NEO-FFI.
- Zmienna **cele zawodowe** definiowana jako posiadanie właściwie wyznaczonych pod względem specyficznych cech strukturalnych wśród, których zostały wyodrębnione: rozpiętość czasowa, realność,

dynamizm, plastyczność, wartość lub ważność, konkretność, finalność, szanse osiągnięcia celu, konflikt między celami, dystans oraz akceptacja, poznawcze reprezentacje przyszłych stanów rzeczy związanych z pracą zawodową, możliwych do osiągnięcia, mających wartość i siłę regulacyjną, do których człowiek dąży poprzez działanie. [Zaleski Z., 1991; Tomaszewski T., 1977, 1998] Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób Kwestionariuszem Celów Zawodowych.

- Zmienna **segmentacja rynku pracy** definiowana jako przynależność do pierwotnego rynku pracy w ramach zjawiska polegającego na rozpadzie rynku pracy na wiele odrębnych rynków (segmentów), różniących się między sobą dostępnością dla zainteresowanych pracowników, wysokością otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, możliwościami rozwoju zawodowego, zasadami ruchliwości pracowniczej. [Pocztowski A. (b), 1992, s. 79.] Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób skalą Segmentacja rynku pracy Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych.
- Zmienna **przeciwdziałanie dyskryminacji** definiowana jako prawne gwarancje dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób skalą Uregulowania prawne Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych.
- Zmienna **potencjał edukacyjny** definiowana jako możliwości uzyskania równego dostępu do wszelkich form i szczebli edukacji oraz szkoleń i przekwalifikowań. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób skalą Potencjał edukacyjny Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych.
- Zmienna **sfera życia rodzinnego** definiowana jako wsparcie rodzinne oraz instytucjonalne w zakresie godzenia przez kobiety obowiązków zawodowych i rodzinnych. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób skalą Sfera życia rodzinnego Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych.
- Zmienna **sukces zawodowy** definiowana jako zadowolenie jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób Skalą Sukcesu Zawodowego.
- Zmienna **typ kariery zawodowej** definiowana jako preferowany na bazie wyznawanego systemu wartości, potrzeb i kompetencji rodzaj zawodowej drogi jednostki. Operacjonalizacja tej zmiennej dokonana zostanie drogą badania osób Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych.

Źródło: opracowanie własne

4.2 Metody zastosowane w badaniach

Charakterystykę wykorzystywanych do operacjonalizacji zmiennych zależnych i niezależnych metod kwestionariuszowych przedstawia tabela 17.

Tabela 17

Charakterystyka wykorzystanych w badaniu metod kwestionariuszowych

SKALA UOGÓLNIONEJ WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI - GSES (Generalized Self- Efficacy Scale- GSES)	Autorzy	Ralf Schwarzer, Michael Jeruzalem Autorzy wersji polskiej: Ralf Schwarzer, Michael Jeruzalem i Zygryd Juczyński
	Opis kwestionariusza i zastosowanie	<p>Kwestionariusz Ralfa Schwarzera i Michaela Jeruzalema z Freie Universitaet Berlin [por. Schwarzer R., 1993] odnosi się do sformułowanej przez Alberta Bandurę w 1977 roku koncepcji oczekiwań i pojęcia własnej skuteczności. Oczekiwanie wyniku dotyczy możliwych konsekwencji działania, natomiast oczekiwanie skuteczności jest związane z kontrolą własnych działań. Spostrzegana skuteczność może odnosić się do określonych obszarów aktywności, lecz może także odzwierciedlać ogólne przekonanie odnośnie szczególnej roli w sytuacjach nowych lub problemowych.</p> <p>Skala GSES opracowana została w wersji niemieckiej w 1992 roku przez Ralfa Schwarzera i Michaela Jeruzalema, a następnie rok później przełożona na język angielski. Do 1998 roku skala została zaadaptowana w 21 krajach, w tym również w Polsce [por. Schwarzer R., 1998].</p> <p>Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności składa się z 10 stwierdzeń wchodzących w skład jednego czynnika i odmiennie w przeciwieństwie do skal przeznaczonych do pomiaru poczucia skuteczności w określonych sytuacjach, mierzy siłę ogólnego przekonania podmiotu odnoszącego się do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami.</p> <p>Poczucie własnej skuteczności pozwala na przewidywanie intencji i działań w różnych sferach aktywności człowieka [por. Schwarzer R., 1997; Schwarzer R., Fuchs R., 1996].</p>
	Sposób badania	<p>Badania skalą GSES można prowadzić indywidualnie i zbiorowo. Badany zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi otaczając kółkiem właściwą cyfrę. Na każde pytanie są do wyboru cztery odpowiedzi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- nie 2- raczej nie 3- raczej tak 4- tak <p>Czas wypełniania skali nie przekracza 2- 3 minut.</p>
	Obliczanie i interpretacja wyników	<p>Narzędzie to składa się z 10-ciu pozycji (itemów). Ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności obliczany jest jako suma wszystkich punktów i mieści się w granicach od 10 do 40 punktów. Im wyższy wynik, tym większe poczucie własnej skuteczności cechujące jednostkę. W ramach interpretacji uzyskany wynik porównuje się z wynikami średnimi próbki normalizacyjnej. Ogólny wskaźnik, po przekształceniu na jednostki standaryzowane jest interpretowany zgodnie z właściwościami charakteryzującymi skalę stenową. [Juczyński Z., 2001, s. 97- 98]</p>

INWENTARZ OSOBOWOŚCI NEO - FFI	Autorzy	Paul T. Costa, Jr., Robert R. McCrae Adaptacja: P. Szczepaniak, M. Śliwińska, J. Strelau, B. Zawadzki SKALA SUMIENNOŚĆ
	Opis kwestionariusza i zastosowanie	<p>Kwestionariusz NEO- FFI składa się z 60 pozycji- po 12 dla każdej z pięciu skal umożliwiających pomiar podstawowych cech osobowości: neurotyczności (NEU), ekstrawersji (EKS), otwartości na doświadczenie (OTW), ugodowości (UGD) oraz sumienności (SUM).</p> <p><u>Neurotyczność</u> jest cechą osobowości <i>odzwierciedlającą przystosowanie emocjonalne versus emocjonalne niezrównoważeni-podatność na doświadczanie negatywnych emocji, takich jak strach, zmieszanie, niezadowolenie, gniew, poczucie winy oraz wrażliwość na stres psychologiczny.</i></p> <p><u>Ekstrawersja</u> jest cechą osobowości <i>charakteryzującą jakość i ilość interakcji społecznych oraz poziom aktywności, energii i zdolność do odczuwania pozytywnych emocji.</i></p> <p><u>Otwartość na doświadczenie</u> jest cechą osobowości opisującą <i>tendencję jednostki do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję na nowość i ciekawość poznawczą.</i></p> <p><u>Ugodowość</u> jest cechą osobowości opisującą <i>pozytywne versus negatywne nastawienie do innych ludzi, interpersonalną orientację przejawiającą się w altruizmie versus antagonizmie, doświadczanych w uczuciach, myślach i działaniu.</i></p> <p><u>Sumienność</u> jest cechą osobowości charakteryzującą <i>stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel, czy inaczej mówiąc- opisująca stosunek człowieka do pracy.</i> [Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., 1998, s. 79- 80]</p>
	Sposób badania	<p>Badania kwestionariuszem NEO- FFI można prowadzić indywidualnie i zbiorowo. Badany zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi otaczając kółkiem właściwą cyfrę. Na każde pytanie są do wyboru pięć odpowiedzi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- zdecydowanie nie zgadzam się 2- nie zgadzam się 3- nie mam zdania 4- zgadzam się 5- zdecydowanie zgadzam się <p>Czas wypełniania kwestionariusza NEO- FFI nie jest ograniczony. Większość badanych wypełnia kwestionariusz przez 10- 15 minut.</p>
	Obliczanie i interpretacja wyników	<p>Wynik w każdej skali NEO –FFI oblicza się poprzez zsumowanie punktów uzyskanych przez osobę badaną za odpowiedzi zgodne z kluczem. Za każdą odpowiedź badany może uzyskać od 0 do 4 punktów. Należy pamiętać, iż w przypadku niektórych stwierdzeń kierunek punktacji jest odwrócony. Poszczególne skale zawierają po 12 stwierdzeń i w związku z tym wynik surowy w każdej ze skal zawiera się w przedziale od 0 do 48 punktów. Wyższy wynik liczbowy w skali wskazuje na większe nasilenie danej cechy. Po obliczeniu wyników surowych przekształcane są one na wyniki znormalizowane (steny).</p>

		Interpretacja wyników powinna obejmować aspekt psychometryczny i psychologiczny. Interpretacja psychometryczna ujmuje wyniki danej osoby na tle właściwej dla niej grupy odniesienia i zakłada konieczność przedziałowego szacowania wyników osoby badanej. Interpretacja psychologiczna może natomiast posiadać aspekt profilowy wiążący się z psychologicznym opisem jednostki oraz aspekt funkcjonalny związany ze znaczeniem cech osobowości w procesie adaptacji do wymagań środowiska. [Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., 1998, s. 84- 85]
KWESTIONARIUSZ CELÓW ZAWODOWYCH	Autorzy	opracowanie własne na podstawie Z. Zaleski (1991), T. Mądrzycki (2002)
	Opis kwestionariusza i zastosowanie	Kwestionariusz Celów Zawodowych składa się z 10 stwierdzeń mierzących umiejętność właściwego wytyczania celów zawodowych. Kwestionariusz częściowo został opracowany na podstawie wyodrębnionych przez Z. Zaleskiego (1991), T. Mądrzyckiego (2002) specyficznych cech strukturalnych charakteryzujących cele wśród, których zostały wyodrębnione: rozpiętość czasowa, realność, dynamizm, plastyczność, wartość lub ważność, konkretność, finalność, szanse osiągnięcia celu, konflikt między celami, dystans oraz akceptacja.
	Sposób badania	Badania Kwestionariuszem Celów Zawodowych można prowadzić indywidualnie i zbiorowo. Badany zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi otaczając kółkiem właściwą cyfrę. Na każde pytanie są do wyboru pięć odpowiedzi: <ul style="list-style-type: none"> 1- zdecydowanie nie zgadzam się 2- nie zgadzam się 3- nie mam zdania 4- zgadzam się 5- zdecydowanie zgadzam się Czas wypełniania Kwestionariusza Celów Zawodowych nie jest ograniczony.
	Obliczanie i interpretacja wyników	Ogólny wskaźnik umiejętności właściwego pod względem specyficznych cech strukturalnych wytyczania celów zawodowych obliczany jest jako suma wszystkich punktów i mieści się w granicach od 10 do 50 punktów. Im wyższy wynik, tym większe są umiejętności właściwego wytyczania celów zawodowych. Właściwe wytyczenie celów zawodowych w sposób zasadniczy determinuje kierunek działań jednostki i powoduje trwale jej zaangażowanie w działanie wpływając na odczuwaną przez nią satysfakcję.
KWESTIONARIUSZ UWARUNKOWAŃ SYTUACYJNYCH	Autorzy	opracowanie własne
	Opis kwestionariusza i zastosowanie	Kwestionariusz Uwarunkowań Sytuacyjnych składa się z 32 pozycji- po 8 dla każdej z czterech skal umożliwiających pomiar czynników sytuacyjnych determinujących sferę działalności zawodowej kobiet, do których zostały zaliczone: segmentacja rynku pracy, uregulowania prawne, potencjał edukacyjny oraz sfera życia rodzinnego. <u>Segmentacja rynku pracy-</u> przynależność do pierwotnego rynku pracy w ramach zjawiska polegającego na rozpadzie rynku pracy na wiele odrębnych rynków (segmentów), różniących się między sobą dostępnością dla zainteresowanych pracowników,

		<p>wysokością otrzymywanego wynagrodzenia za pracę możliwościami rozwoju zawodowego, zasadami ruchliwości pracowniczej. [Pocztowski A. (b), 1992, s. 79.]</p> <p><u>Przeciwdziałanie dyskryminacji</u>- prawne gwarancje dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji.</p> <p><u>Potencjał edukacyjny</u>- możliwości uzyskania równej dostępności do wszelkich form i szczebli edukacji oraz szkoleń i przekwalifikowań.</p> <p><u>Sfera życia rodzinnego</u>- wsparcie rodzinne oraz instytucjonalne w zakresie godzenia przez kobiety obowiązków zawodowych i rodzinnych.</p>
	Sposób badania	<p>Badania Kwestionariuszem Uwarunkowań Sytuacyjnych można prowadzić indywidualnie i zbiorowo. Badany zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi otaczając kółkiem właściwą cyfrę. Na każde pytanie są do wyboru pięć odpowiedzi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- zdecydowanie nie zgadzam się 2- nie zgadzam się 3- nie mam zdania 4- zgadzam się 5- zdecydowanie zgadzam się <p>Czas wypełniania Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych nie jest ograniczony.</p>
	Obliczanie i interpretacja wyników	<p>Wynik w każdej skali Kwestionariusza Uwarunkowań Sytuacyjnych oblicza się poprzez zsumowanie punktów uzyskanych przez osobę badaną. Należy pamiętać, iż w przypadku niektórych stwierdzeń kierunek punktacji jest odwrócony. Poszczególne skale zawierają po 8 stwierdzeń i w związku z tym wynik surowy w każdej ze skal zawiera się w przedziale od 8 do 40 punktów. Wyższy wynik liczbowy w skali wskazuje na bardziej pozytywne, wspierające oddziaływanie danej determinanty sytuacyjnej na sferę działalności zawodowej kobiet.</p> <p>Łączny wynik powstały poprzez zsumowanie punktów uzyskanych przez osobę badaną we wszystkich czterech skalach zawiera się w przedziale od 32 do 160 punktów i obrazuje globalnie uwarunkowania zewnętrzne wpływające na sferę działalności zawodowej kobiet. Wyższy łączny wynik liczbowy wskazuje na bardziej pozytywne, wspierające oddziaływanie uwarunkowań zewnętrznych na sferę działalności zawodowej kobiet.</p>
SKALA SUKCESU ZAWODOWEGO	Autorzy	opracowanie własne na podstawie <i>Skali satysfakcji z życia</i> Eda Dienera
	Opis kwestionariusza i zastosowanie	Skala Sukcesu Zawodowego składa się z 5 stwierdzeń mierzących sukces zawodowy jednostki. Kwestionariusz został opracowany na podstawie <i>Skali satysfakcji z życia</i> Eda Dienera. Sukces zawodowy oceniany jest na podstawie zadowolenia i satysfakcji jednostki z osiągnięcia dotychczasowej pozycji zawodowej, jej zawodowej samorealizacji.
	Sposób badania	<p>Badania Skalą Sukcesu Zawodowego można prowadzić indywidualnie i zbiorowo. Badany zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi otaczając kółkiem właściwą cyfrę. Na każde pytanie są do wyboru siedem odpowiedzi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- zdecydowanie się nie zgadzam

		<p>2- nie zgadzam się</p> <p>3- raczej się nie zgadzam</p> <p>4- trudno powiedzieć</p> <p>5- raczej zgadzam się</p> <p>6- zgadzam się</p> <p>7- zdecydowanie się zgadzam</p> <p>Czas wypełniania Skali Sukcesu Zawodowego nie jest ograniczony.</p>
	Obliczanie i interpretacja wyników	Ogólny wskaźnik sukcesu zawodowego obliczany jest jako suma wszystkich punktów i mieści się w granicach od 5 do 35 punktów. Im wyższy wynik, tym większe jest przekonanie jednostki, iż osiągnęła sukces zawodowy poprzez zawodową samorealizację oraz odczuwanie w związku z tym satysfakcji i zadowolenia.
KWESTIONARIUSZ TYPÓW KARIER ZAWODOWYCH	Autorzy	opracowanie własne na podstawie C. B. Derr (1988), E. H. Schein (1990, 1993), J. J. Kirk, L. D. Kirk (1995)
	Opis kwestionariusza i zastosowanie	<p>Kwestionariusz Typów Karier Zawodowych został opracowany na podstawie dorobku C. B. Derr (1988), E. H. Schnie (1990, 1993), J. J. Kirk, L. D. Kirk (1995) i składa się z 6 typów karier zawodowych. W ramach każdego typu zaprezentowane zostało 5 stwierdzeń. Na podstawie odpowiedzi na pytania kwestionariusza stwierdzany jest typ kariery zawodowej jednostki. Prezentowane sześć typów karier zawodowych to: zarządzanie, kwalifikacje, bezpieczeństwo, niezależność, twórczość i harmonia.</p> <p><u>Zarządzanie</u> jest typem kariery zawodowej nakierowanym na zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, pięciem się w górę po szczeblach kariery, zdobywaniem osiągnięć i sukcesów, ludzi lubiących walkę i rywalizację oraz podejmowanie decyzji i ceniących pieniądze, władzę i prestiż</p> <p><u>Kwalifikacje</u> są typem kariery zawodowej ludzi, których celem jest bycie specjalistą w konkretnej dziedzinie, potwierdzenie swojego mistrzostwa, są oni zainteresowana awansem polegającym na ciągłym poszerzaniu kompetencji umożliwiających zmianę stanowisk oraz zakresu obowiązków, nie są natomiast zainteresowani kierowniczymi stanowiskami, cenią sobie samodzielne, wymagające specjalistycznych kwalifikacji stanowiska</p> <p><u>Bezpieczeństwo</u> jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie stabilność pracy oraz jej dobre warunki, a także przewidywalność wyników pracy, osoby te są emocjonalnie związane z firmą i lojalnie wobec niej postępują, cierpliwie czekają na awans, lecz nie za wszelką cenę i nie poza swoją jednostką</p> <p><u>Niezależność</u> jest typem kariery zawodowej ludzi, którym przeszkadza zaszerogowanie w strukturze firmy, dążą oni do poszerzenia marginesu własnej swobody, bowiem cenią sobie niezależność, swobodę pracy oraz indywidualny sukces, nie poszukują stanowisk kierowniczych, nie są zanadto zainteresowane awansami, ale nie chcą być tylko wykonawcami poleceń zwierzchników i dlatego ich celem jest praca na samodzielnym stanowisku i związana z nim niezależność i odpowiedzialność, oczekują wolności w wykonywaniu wszelkich zadań i czynności zawodowych</p> <p><u>Twórczość</u> jest typem kariery zawodowej ludzi, których siłą napędową jest swoboda kreowania nowych koncepcji i myślenie strategiczne, są oni mobilni i pozytywnie nastawieni do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz awansu poziomego,</p>

		<p>rozwiązują problemy dążąc do wprowadzenia zmian i innowacji, są twórczy i chętnie przyswajają wiedzę o sobie oraz organizacji, wierzą we własne siły, są przedsiębiorczy, cenią sobie wolność i publiczne uznanie</p> <p><u>Harmonia</u> jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie jednocześnie karierę, wartości związane z pracą, jak i życie rodzinne oraz satysfakcjonujące spędzanie wolnego czasu, którzy są gotowi zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz większej ilości czasu spędzanego z bliskimi, bowiem sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy, zachowują właściwe proporcje pomiędzy pracą zawodową i życiem osobistym, wybierają istotne dla siebie i będące wyzwaniem drogi kariery zawodowej, lecz nie poszukują takie, które spełniałyby wszystkie ich oczekiwania.</p>
	Sposób badania	<p>Badania Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych można prowadzić indywidualnie i zbiorowo. Badany zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi otaczając kółkiem właściwą cyfrę. Na każde pytanie są do wyboru pięć odpowiedzi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- zdecydowanie nie zgadzam się 2- nie zgadzam się 3- nie mam zdania 4- zgadzam się 5- zdecydowanie zgadzam się <p>Czas wypełniania Kwestionariusza Typów Karier Zawodowych nie jest ograniczony.</p>
	Obliczanie i interpretacja wyników	<p>Wynik w każdym typie ujętym w Kwestionariuszu Typów Karier Zawodowych oblicza się poprzez zsumowanie punktów uzyskanych przez osobę badaną i mieści się w granicach od 5 do 25 punktów. Najwyższy wynik punktowy uzyskany w jednym z sześciu zaprezentowanych typów wskazuje na dany typ kariery zawodowej.</p>

Źródło: opracowanie własne

W ramach realizacji celów pracy zawarty został również cel metodologiczny, który koncentrował się na skonstruowaniu i ocenie własnych narzędzi badawczych. Do narzędzi badawczych własnej konstrukcji należą:

- Kwestionariusz Celów Zawodowych (KCZ).
- Kwestionariusz Uwarunkowań Sytuacyjnych (KUS)
- Skala Sukcesu Zawodowego (SSZ)
- Kwestionariusz Typów Karier Zawodowych (KTKZ).

Wyniki badań psychometrycznych właściwości własnych metod kwestionariuszowych (dla porównania uwzględniono również dwie pozostałe metody: GSES i NEO - FFI) i ich interpretację można ująć w następujących punktach:

- a) GSES - w badaniach uzyskał następujący wskaźnik α – Cronbacha: 0,88, a zatem kwestionariusz ten charakteryzuje się wysoką spójnością wewnętrzną. Dla porównania zgodność wewnętrzną skali GSES ustalona na podstawie badania 174 osób w wieku 20-55 lat wyniosła 0,85 (współczynnik alfa Cronbacha) [por. Schwarzer R., 1998]. Skorygowany współczynnik korelacji item – skala (SKIS) przyjął wartości od 0,47 (GSES 3) do 0,60 (GSES 5).
- b) NEO-FFI - w badaniach skale uzyskały następujące wskaźniki α – Cronbacha: NEU $\alpha=0,88$; EKS $\alpha=0,73$; OTW $\alpha=0,64$; UGD $\alpha=0,70$; SUM $\alpha=0,79$. Wyniki te nie odbiegają od rezultatów uzyskanych w badaniach adaptacyjnych NEO-FFI. Najwyższy współczynnik rzetelności pomiaru stwierdzono dla skali SUM i wyniosła ona 0,82 [Zawadzki B. i in., 1998, s. 50- 51].
- c) Kwestionariusz Celów Zawodowych (KCZ) - w badaniach uzyskał on następujący wskaźnik α – Cronbacha: 0,88, a zatem kwestionariusz ten charakteryzuje się wysoką spójnością wewnętrzną. SKIS przyjmował wartości od 0,37 (KCZ3) do 0,75 (KCZ5).
- d) Kwestionariusz Uwarunkowań Sytuacyjnych (KUS) - skale otrzymały następujące wartości α –Cronbacha: skala segmentacja rynku pracy 0,64; skala przeciwdziałanie dyskryminacji 0,87; skala potencjał edukacyjny 0,67 oraz skala sfera życia rodzinnego 0,69. Wartości te wskazują na dobrą rzetelność tego narzędzia.
- e) Konfirmacyjna analiza KUS przeprowadzona na tej próbie wykazała zadowalające dopasowanie czteroczynnikowego modelu do danych uzyskanych za pomocą badania czterema skalami kwestionariusza KTKZ (χ^2 (df) = 891,62 (458), χ^2 /df = 1,95; Root Mean Square Error of Approximation - RMSEA = 0,069, Comparative Fit Index CFI = 0,85, Normed Fit Index NFI = 0,75, Standardized Root Mean Square Residual SRMR =

0,087 oznaczenia zob. Konarski, 2009). Co prawda CFI, NFI oraz SRMR nie osiągnęły wartości krytycznych, to jednak zbliżają się do nich, a χ^2 /df oraz RMSEA uzyskały satysfakcjonujący poziom dopasowania. Wskazuje to na satysfakcjonującą trafność czynnikową tego narzędzia.

- f) Skala Sukcesu Zawodowego (SSZ) - współczynnik α – Cronbacha obliczony w tych badaniach przyjął wartość 0,89, co wskazuje na wysoką spójność wewnętrzną zastosowanej skali. Wszystkie wartości SKIS przekroczyły wartość 0,6.
- g) Kwestionariusz Typów Karier Zawodowych (KTKZ) - punktacje pozycji 8 i 18 odwrócono. Poszczególne skale uzyskały następujące wskaźniki α – Cronbacha: Skala Typ kariery zarządzanie $\alpha=0,82$; Skala Typ kariery kwalifikacje $\alpha=0,64$; Skala Typ kariery bezpieczeństwo $\alpha=0,33$ (dwa itemy uzyskały niskie SKIS KTKZ14 i KTKZ15 odpowiednio 0,09 oraz 0,04; ich usunięcie podwyższyło wskaźnik α do 0,35); Skala Typ kariery niezależność $\alpha=0,51$ (usunięcie KTKZ16 podwyższyło wskaźnik α do 0,61); Skala Typ kariery twórczość $\alpha=0,73$ oraz Skala Typ kariery harmonia $\alpha=0,68$). Dwie skale Typ kariery bezpieczeństwo oraz Typ kariery niezależność uzyskały wartości współczynników α – Cronbacha niższe od krytycznej 0,6. Skala Typ kariery niezależność uzyskała jednak wartość powyżej 0,5, którą można uznać za przyzwoitą [por. Oniszczenko W., 1995]. Wynik skali Typ kariery bezpieczeństwo należy zatem traktować z ogromną ostrożnością.
- h) Konfirmacyjna analiza KTKZ przeprowadzona na tej próbie wykazała jednak zadowalające dopasowanie sześcioczynnikowego modelu do danych uzyskanych za pomocą badania sześcioma skalami kwestionariusza KTKZ ($\chi^2 (df) = 695,10 (390)$, $\chi^2 /df = 1,78$; Root Mean Square Error of Approximation - RMSEA = 0,063, Comparative Fit Index CFI = 0,92, Normed Fit Index NFI = 0,85, Standardized Root Mean Square Residual SRMR = 0,082 oznaczenia zob. Konarski, 2009). Wskazuje to na satysfakcjonującą trafność czynnikową tego narzędzia⁴.

⁴ Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (ang. Root Mean Square Error of Approximation), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (ang. Comparative Fit Index), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR (ang. Standardized Root Mean Square Residual) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (ang. Normed Fit Index) (Lim i in, 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Wartości tych miar są podawane w postaci przedziałów, które wskazują na stopień dopasowania, czy też jego dobroć (ang. goodness of fit). I tak miary RMSEA oraz SRMR powinny być mniejsze od wartości 0,08, zaś CFI i NFI przekraczać wartość 0,9. Przedział dobrego dopasowania CFI > 0,97, dla NFI > 0,95; zaś dopasowania zadowalającego to CFI > 0,95 (lub 0,9), NFI > 0,9. Wartość χ^2/df , czyli stosunek χ^2 do stopni swobody powinien mieścić się w przedziale od 2 do 3 (dopasowanie zadowalające) lub od 0 do 2 (dopasowanie dobre) [Schermelleh-Engel K., Moosbrugger H., Müller H., 2003, s. 52]

Podsumowując można uznać, iż właściwości psychometryczne własnych metod kwestionariuszowych spełniają w sposób satysfakcjonujący przyjęte standardy. Jedyne wyniki skali Typ kariery bezpieczeństwo należy traktować z dużą ostrożnością.

4.3 Charakterystyka próby badawczej i przebieg badań

Badania empiryczne przebiegały w dwóch etapach:

- I etap: badanie wstępne, pilotażowe. W badaniu wzięła udział grupa licząca 25 osób. W rezultacie badań pilotażowych dokonano weryfikacji wstępnych hipotez, zmiennych, metod, technik i narzędzi badawczych,
- II etap: badanie zasadnicze, podstawowe. W badaniu wzięła udział grupa 198 osób nie uczestniczących wcześniej w badaniach pilotażowych.

Wybór próby z populacji wymagał określenia jej zasięgu w ujęciu osobowym, terytorialnym oraz czasowym. Badaniami pilotażowymi oraz badaniami zasadniczymi objęte zostały zatrudnione kobiety zamieszkujące terytorium Polski, a badania przeprowadzone zostały w 2013 roku. Dobra próba stanowiła odzwierciedlenie struktury populacji pracujących kobiet według wieku oraz poziomu wykształcenia. W tym celu skorzystano z danych Głównego Urzędu Statystycznego obrazujących aktywność ekonomiczną ludności Polski w I kwartale 2012 roku. Liczba pracujących kobiet w poszczególnych kategoriach wyznaczonych przez przedziały wiekowe oraz poziom wykształcenia została przeliczona na ich procentowy udział w danej kategorii i struktura udziałów została odzwierciedlona w dobranej do badania próbie.

Największy udział w populacji zatrudnionych kobiet, a zatem również dobranej próbie stanowią kobiety znajdujące się przedziale wiekowym 25 - 34 lata i legitymujące się wykształceniem wyższym (16,75%). Najmniejszy udział posiada grupa kobiet 65 lat lub więcej i legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (0,10%) (tabela 18).

Tabela 18

Pracujące kobiety według poziomu wykształcenia i wieku w I kwartale 2012 r.

Wiek	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
		w tysiącach				
Ogółem	7216	2731	1992	730	1357	407
15–24 lat	465	108	131	153	48	26
25–34	2072	1209	419	181	215	48
35–44	1962	737	511	166	461	87
45–54	1835	449	653	152	459	123
55–64	783	196	263	72	164	87
65 i więcej	99	31	15	7	10	35
	w procentach					
Ogółem	100	37,85	27,61	10,12	18,81	5,64
15–24 lat	6,44	1,50	1,82	2,12	0,67	0,36
25–34	28,71	16,75	5,81	2,51	2,98	0,67
35–44	27,19	10,21	7,08	2,30	6,39	1,21
45–54	25,43	6,22	9,05	2,11	6,36	1,70
55–64	10,85	2,72	3,64	1,00	2,27	1,21
65 i więcej	1,37	0,43	0,21	0,10	0,14	0,49

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012*, GUS, Warszawa 19 lipca 2012 r.

W oparciu o rozkład statystyczny cech wieku i wykształcenia określono kwotowy dobór próby, przedstawiony w tabeli 19.

Tabela 19

Kwotowy dobór próby

Wiek	Ogółem	Ilość ankiet				
		Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
		w sztukach				
Ogółem	198	75	55	20	38	10
15–24 lat	13	3	4	4	1	1
25–34	58	34	12	5	6	1
35–44	54	20	14	5	13	2
45–54	50	12	18	4	13	3
55–64	21	5	7	2	5	2
65 i więcej	2	1	0	0	0	1

Źródło: obliczenia własne

W celu weryfikacji przyjętych hipotez przebadano 198 kobiet. Średni wiek osób badanych wyniósł 39 lat. Zbadano 72 kobiet stanu wolnego (36%), 15 kobiet rozwiedzionych (8%), 8 wdów (4%) oraz 103 mężatki (52%). Grupa 88 osób nie posiadała dzieci (45%), grupa 48 kobiet posiadała jedno dziecko (24%), a grupa 46 kobiet, dwoje dzieci (23%), tylko 15 osób posiadało troje i więcej dzieci (8%). 31 kobiet zajmowało stanowiska kierownicze (16%).

Badanie poprzedzało nawiązanie kontaktu z osobami badanymi oraz wyjaśnienie im celu badania i uzyskanie na nie zgody. Respektowane było prawo do wycofania się w trakcie badania bez podania przyczyn takiej decyzji. Badania były anonimowe. Uczestnicy zapewnieni zostali, iż zebrane w trakcie badania wszystkie informacje ich dotyczące podlegają pełnej ochronie. Badania przeprowadzano w miejscu dogodnym dla osoby badanej, a jednocześnie dobrze oświetlonym i posiadającym pulpit umożliwiający swobodne pisanie. W przypadku badania przeprowadzanego grupowo zapewniano maksymalną możliwą do osiągnięcia intymność osób badanych. Zaprezentowano instrukcję dotyczącą udzielania odpowiedzi. Czas badania baterią testów był nieograniczony. Bateria testów składała się z następujących kwestionariuszy:

- Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności – GSES,
- Inwentarz Osobowości NEO-FFI (skala Sumiennosc),
- Kwestionariusz Celów Zawodowych,
- Kwestionariusz Uwarunkowań Sytuacyjnych,
- Skala Sukcesu Zawodowego,
- Kwestionariusz Typów Karier Zawodowych.

Po zakończeniu badania sprawdzono, czy osoby badane udzieliły odpowiedzi na wszystkie pytania oraz czy odpowiadały w sposób zgodny z instrukcją. Osoby, które pominęły pewne odpowiedzi zostały zachęczone do ich uzupełnienia. W przypadku zaznaczenia kilku odpowiedzi kierowano prośbę o wprowadzenie odpowiedniej korekty. Sprawdzony został również stan uzupełnienia danych metryczkowych. Po badaniu nastąpiły odpowiedzi na pytania i wątpliwości, jakie nasunęły się uczestnikom w trakcie badania.

5. Prezentacja wyników badań empirycznych

Odnosząc się do statystyk opisowych można dokonać charakterystyki pomiarów zmiennych przeprowadzonych na próbie badawczej. Pomiarów te w przypadku badanych zmiennych są reprezentowane poprzez miary wartości centralnej, takie jak średnia arytmetyczna oraz mediana, a także miarę zmienności prezentowaną w postaci obszaru zmienności i odchylenia standardowego. Przedstawiona została również skośność oraz kurtoza. W dalszych rozważaniach omawiane są również miary korelacji i regresji.

5.1 Statystyki opisowe

5.1.1 Statystyki opisowe zmiennych osobowościowych

Poczucie własnej efektywności

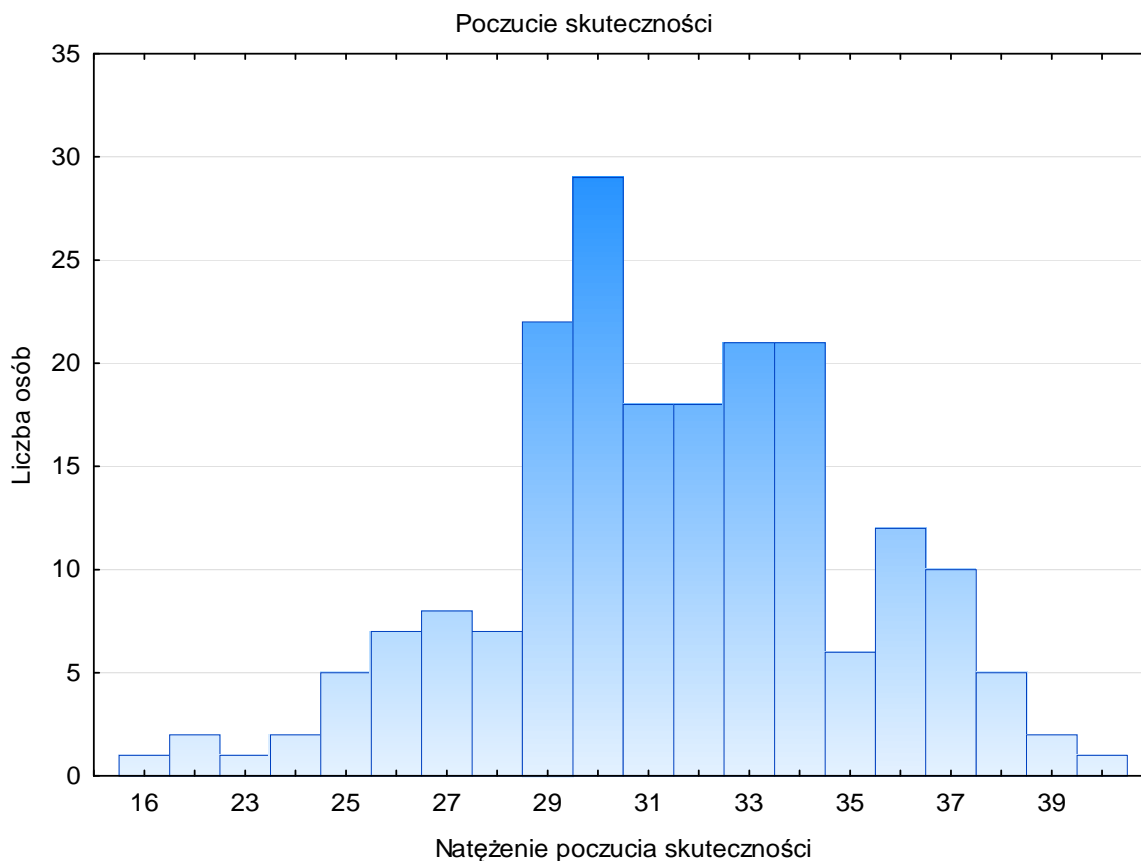
Ogólną charakterystykę wyników badań Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES) w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 26. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego GSES badającego mieści się w przedziale od 10 do 40, wynik uzyskany w próbie od 16 do 40. Mediana wskazuje, że wartość powyżej 31 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lewostronny, zbliżony do rozkładu normalnego (zob. wartość kurtozy).

Średnia arytmetyczna uzyskana w badaniach pracujących kobiet wyniosła 34,41, a odchylenie standardowe 3,69 wobec średniej uzyskanej dla całej grupy normalizacyjnej wynoszącej odpowiednio 27,32 (średnia arytmetyczna) i 5,31 (odchylenie standardowe). Nie stwierdzono statystycznie istotnych różnic związanych z wiekiem, płcią i wykształceniem. W badaniach porównawczych różnych kultur próbka polska uplasowała się w środku. Mężczyźni uzyskali wynik : średnia 29,03, odchylenie standardowe 4,70, a kobiety: średnia 27,13, odchylenie standardowe 5,25. [por. Schwarzer R., 1993, 1998] Średnia uzyskana w badaniach wskazuje według norm polskich na wynik odpowiadający 7 stenowi. Wyniki mieszczące się w granicach 7- 10 stena traktowane są jako wysokie.

Rysunek 26

Poczucie własnej efektywności

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Poczucie własnej efektywności	31,41	31	16	40	3,69	-0,40	0,94



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład ten jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym, choć podstawowy test Kołmogorowa-Smirnowa wskazuje na zgodność to jednak test z poprawką Lillieforsa na jej brak (K-S $d=0,09015$, $p<0,10$; Lilliefors $p<0,01$). Test Shapiro-Wilka $W=0,97796$, $p=0,00329$ także wskazuje na niezgodność danego rozkładu z rozkładem normalnym.

Jak wynika z przytoczonych wyników uzyskanych w próbie badawczej, a reprezentujących zmienną poczucie własnej efektywności, duża grupa badanych kobiet jest przekonana o własnych możliwościach osiągnięcia określonego poziomu wykonania.

Sumiennność

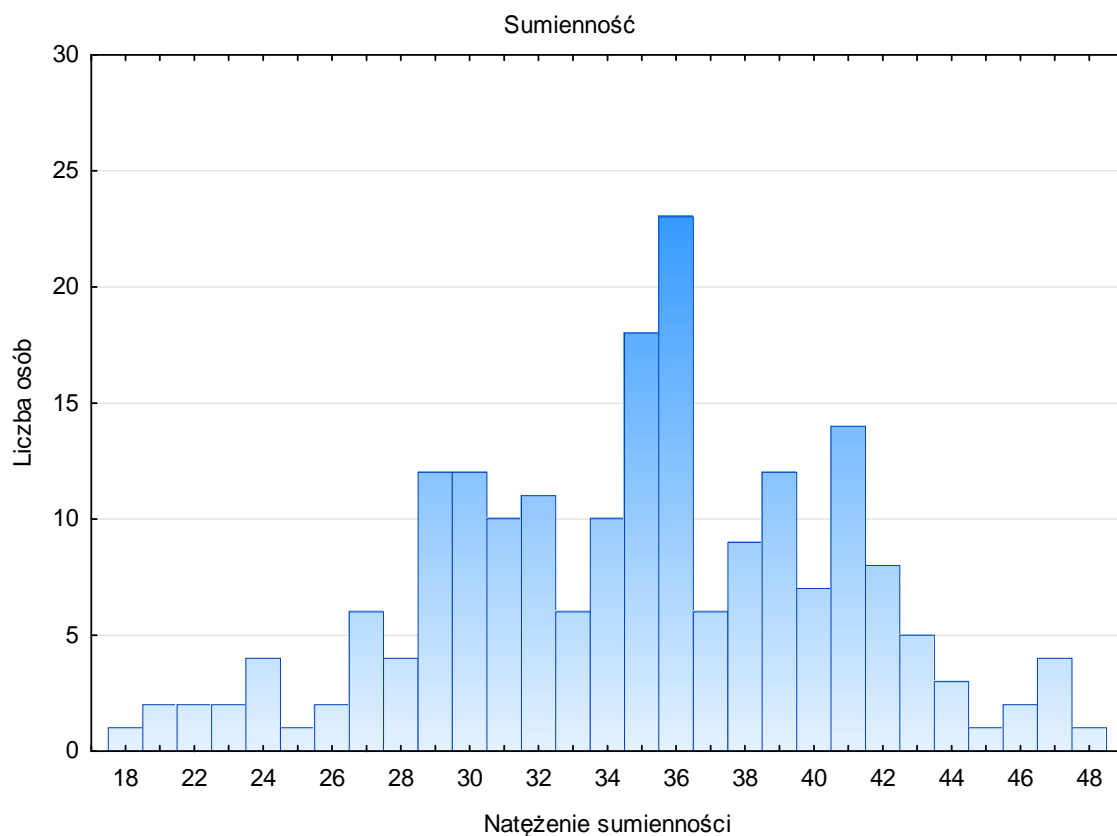
Ogólną charakterystykę wyników badań Inwentarzem Osobowości NEO- FFI (skala Sumiennność) w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 27. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego skalą SUM mieści się w przedziale od 0 do 48, wynik uzyskany w

próbie od 18 do 48. Mediana wskazuje, że wartość powyżej 35 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lewostronny, zbliżony do rozkładu normalnego (zob. wartość kurtozy).

Średnia arytmetyczna uzyskana w badaniach pracujących kobiet wyniosła 34,87, a odchylenie standardowe 5,83 wobec wartości uzyskanych dla polskiej wersji NEO-FFI wynoszących dla skali SUM: średnia arytmetyczna 29,40 oraz odchylenie standardowe 7,26. Skośność w badaniach własnych wyniosła – 0,20 natomiast kurtoza – 0,18. W polskiej wersji NEO-FFI uzyskano wyniki: skośność - 0,22, kurtoza – 0,19. [Zawadzki B. i inn., 1998, s. 51] Wartości skośności oraz kurtozy uzyskane w obu badaniach są zbliżone. Średnia uzyskana w badaniach wskazuje według norm polskich dla kobiet na wynik odpowiadający 6 lub 7 stenowi (w zależności od wieku). Wyniki te traktowane są jako przeciętne, bądź wysokie. Skale polskiej wersji NEO- FFI wykazują zróżnicowanie związane z płcią. Kobiety osiągają wyższe wyniki również w skali SUM. Stwierdzono również zmiany związane z wiekiem- zaobserwowano tendencję wzrostową dla sumienności. [Zawadzki B. i inn., 1998, s. 54]

Rysunek 27
Sumienność

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Sumienność	34,87	35	18	48	5,83	-0,20	-0,18



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład dla SUM jest zgodny z rozkładem normalnym, choć test Kołmogorowa-Smirnowa z poprawką Lillieforsa wskazuje na jej brak (K-S $d=0,07935$, $p<0,20$; Lilliefors $p<0,01$), to test Shapiro-Wilka $W=0,98936$, $p=0,14853$ wskazuje na zgodność danego rozkładu z rozkładem normalnym.

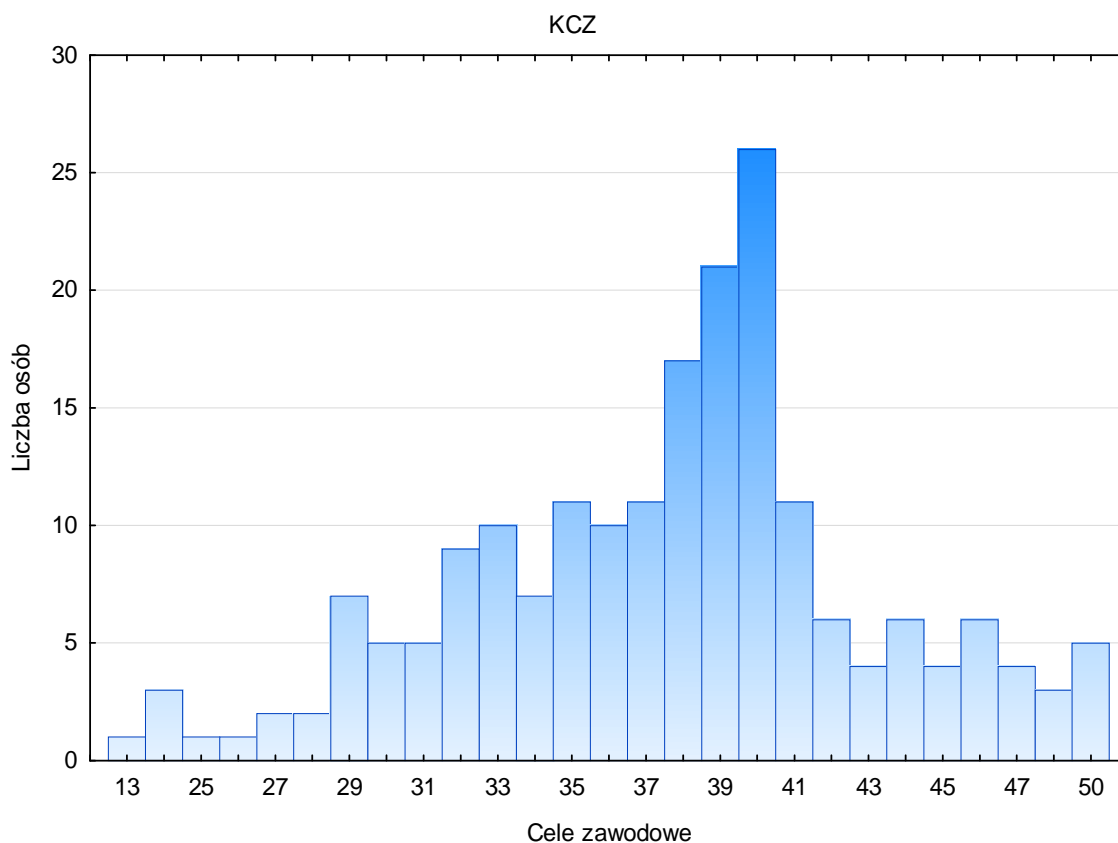
Jak wynika z przytoczonych wyników uzyskanych w próbie badawczej, a reprezentujących zmienną sumiennosc, duża grupa badanych kobiet deklaruje wyższą sumiennosc, czyli charakteryzuje się wyższym stopniem zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel. Wyraża to ich stosunek do pracy.

Cele zawodowe

Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Celów Zawodowych w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 28. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KCZ mieści się w przedziale od 10 do 50, wynik uzyskany w próbie od 13 do 50. Mediana wskazuje, że wartość powyżej 38 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lewostronny, raczej leptokurtyczny, co oznacza, że wartości KCZ są bardziej skoncentrowane niż przy rozkładzie normalnym (zob. wartość kurtozy).

Rysunek 28
Cele zawodowe

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Cele zawodowe	37,60	38	13	50	5,79	-0,45	1,26



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KCZ w badaniu jest niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,09850$, $p<0,05$; Lilliefors $p<0,01$; Shapiro-Wilk $W=0,97353$, $p=0,00085$).

Jak wynika z przytoczonych wyników uzyskanych w próbie badawczej, a reprezentujących zmienną cele zawodowe, duża grupa badanych kobiet posiada właściwie wytyczone pod względem specyficznych cech strukturalnych cele zawodowe.

5.1.2 Statystyki opisowe zmiennych sytuacyjnych

Segmentacja rynku pracy

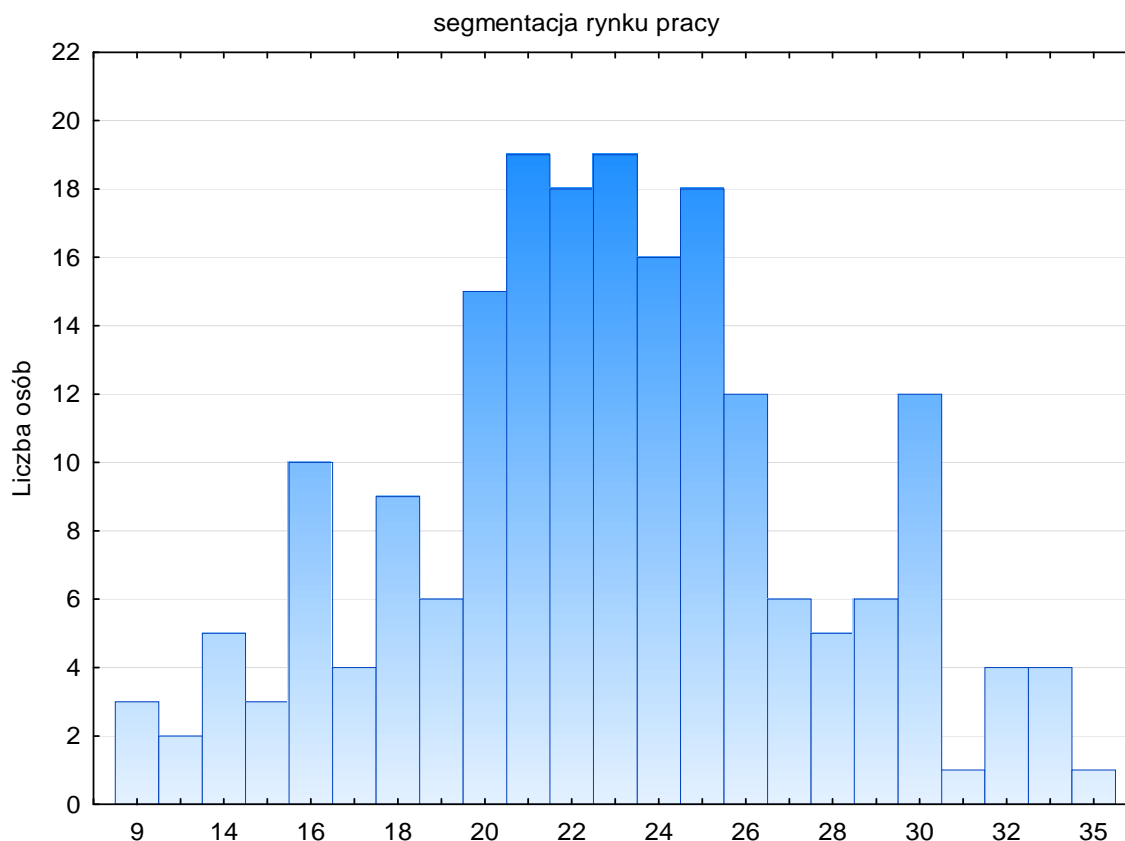
Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Uwarunkowań Sytuacyjnych - skala Segmentacja rynku pracy w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 29. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego mieści się w przedziale od 8 do 40.

W ramach skali Segmentacja rynku pracy, badani uzyskali wyniki od 9 do 35. Mediana wskazuje, że wartość 23 i powyżej 23 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lekko lewostronny, zbliżony do normalnego.

Rysunek 29

Segmentacja rynku pracy

Typ skali	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Segmentacja rynku pracy	22,78	23	9	35	4,91	-0,14	0,16



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KUS - segmentacja rynku pracy jest zgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,07376$, $p > 0,20$; test Shapiro-Wilka $W=0,98707$, $p=0,06808$). Tylko test Kołmogorowa-Smirnowa z poprawką Lillieforsa okazał się istotny. Grupa osób, które uzyskały wyniki od 9 do 22 to 47,5% próby badanych, natomiast od 24 do 35 to 43%.

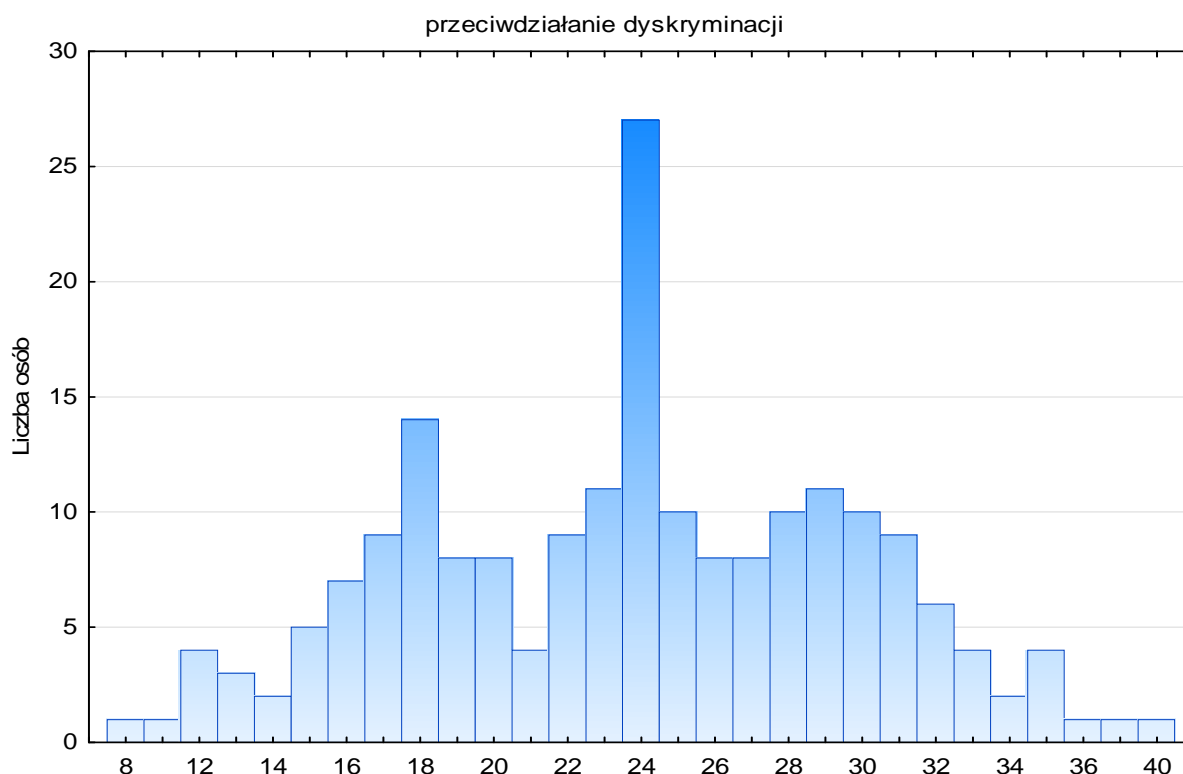
Przeciwdziałanie dyskryminacji

Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Uwarunkowań Sytuacyjnych (skala Przeciwdziałanie dyskryminacji) w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 30. W ramach skali badani uzyskali wyniki od 8 do 40. Mediana wskazuje, że wartość 24 i powyżej 24 uzyskała połowa badanej próby. Zbliżona do zera

wartość skośności wskazuje, że rozkład jest symetryczny, zbliżony do normalnego, lekko spłaszczony (zob. ujemna wartość kurtozy), czyli o większej koncentracji rozkładu wokół wartości oczekiwanej.

Rysunek 30
Przeciwdziałanie dyskryminacji

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Przeciwdziałanie dyskryminacji	23,83	24	8	40	5,99	-0,04	-0,47



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład ten jest zgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,07708$, $p<0,20$; Lilliefors $p<0,01$; test Shapiro-Wilka $W=0,98967$, $p=0,16519$). Tylko test Kołmogorowa-Smirnowa z poprawką Lillieforsa okazał się istotny. Grupa osób, które uzyskały wyniki od 8 do 23 to 43% próby badanych, taki sam procent badanych uzyskał wyniki od 25 do 40.

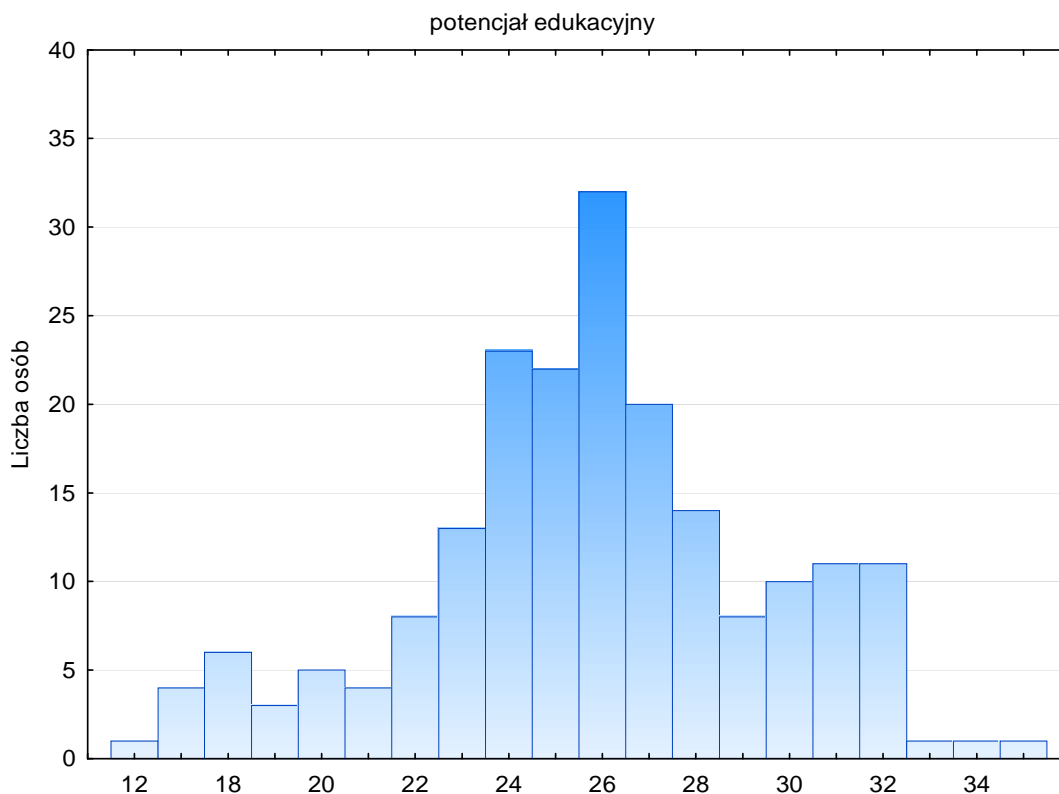
Potencjał edukacyjny

Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Uwarunkowań Sytuacyjnych (skala Potencjał edukacyjny) w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 31. W ramach skali KUS – skala Potencjał edukacyjny, badani uzyskali wyniki od 12 do 40. Mediana wskazuje, że wartość 26 i powyżej 26 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna

wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lekko lewostronny zbliżony do normalnego, leptokurtyczny (zob. dodatnia wartość kurtozy), czyli o większym skupieniu wokół średniej.

Rysunek 31
Potencjał edukacyjny

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Potencjał edukacyjny	25,75	26	12	40	3,93	-0,24	1,08



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KUS – skala Potencjał edukacyjny jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,10603$, $p<0,05$; Lilliefors $p<0,01$; test Shapiro-Wilka $W=0,97270$, $p=0,00066$). Grupa osób, które uzyskały wyniki od 12 do 25 to 45% próby badanych, natomiast wyniki od 27 do 40, 39%, wynik 26 to 16% badanych.

Sfera życia rodzinnego

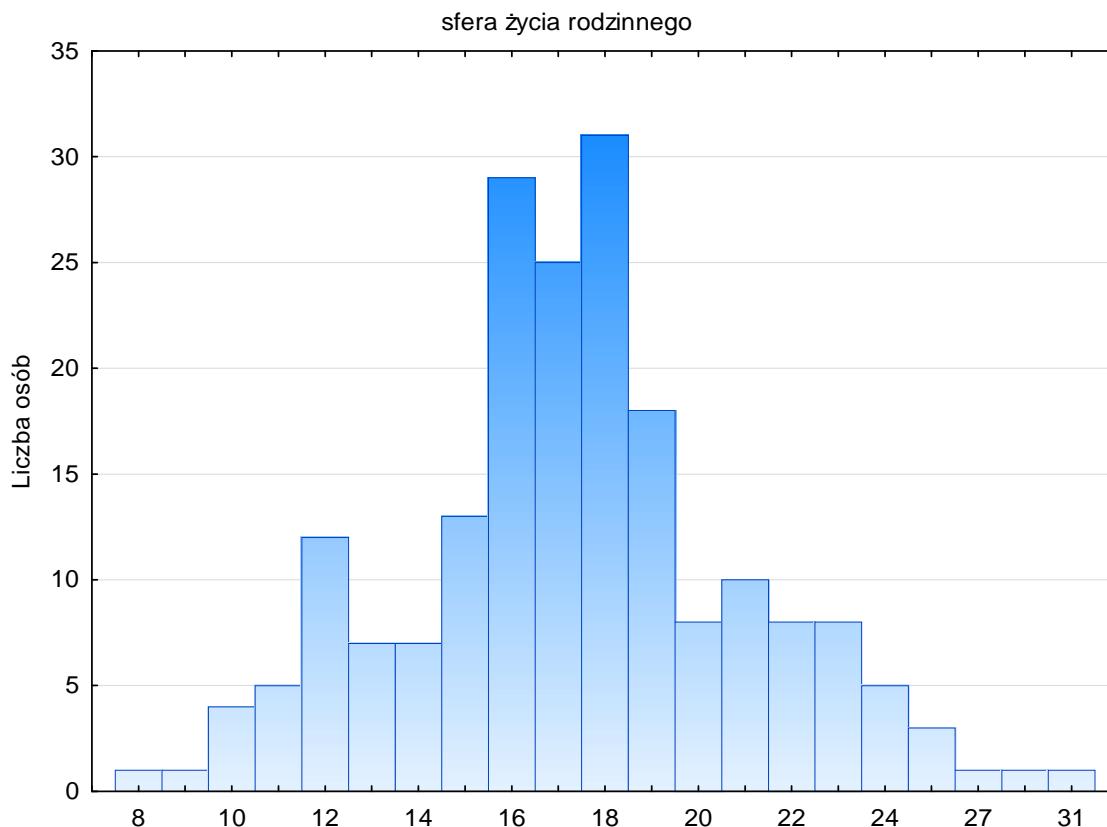
Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Uwarunkowań Sytuacyjnych (skala Sfera życia rodzinnego) w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 32. W ramach KUS - skala Sfera życia rodzinnego, badani uzyskali wyniki od 8 do 31. Mediana wskazuje, że wartość 17 i powyżej 17 uzyskała połowa badanej próby. Dodatnia wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lekko prawostronny, zbliżony do normalnego,

nieco leptokurtyczny (zob. dodatnia wartość kurtozy), czyli o nieco większym skupieniu wokół średniej.

Rysunek 32

Sfera życia rodzinnego

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Sfera życia rodzinnego	17,37	17	8	31	3,72	0,30	0,68



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KUS - skala Sfera życia rodzinnego jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,11497$, $p<0,05$; Lilliefors $p<0,01$; test Shapiro-Wilka $W=0,97851$, $p=0,00392$). Grupa osób, które uzyskały wyniki od 8 do 16 to 40% próby badanych, natomiast wyniki od 18 do 31, 47,5%, wynik 17 to 12,5% badanych.

5.1.3 Statystyki opisowe zmiennych niezależnych

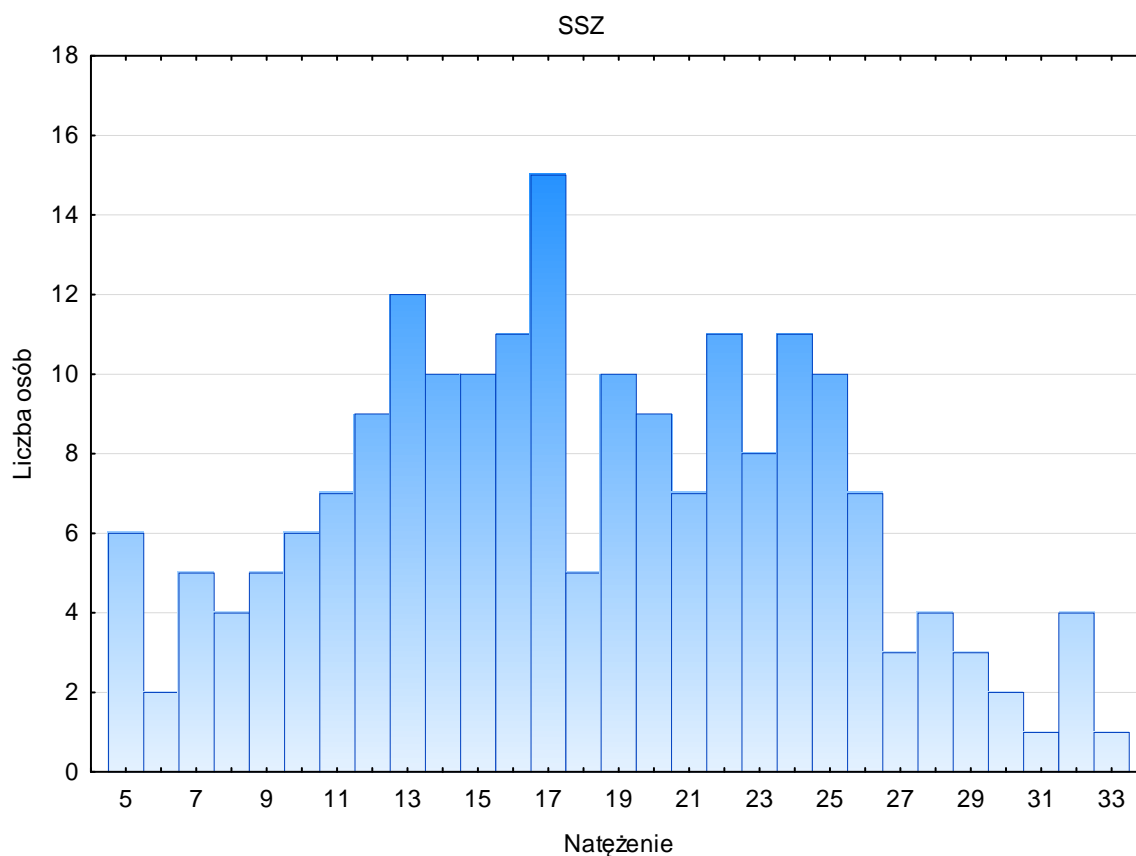
Sukces zawodowy

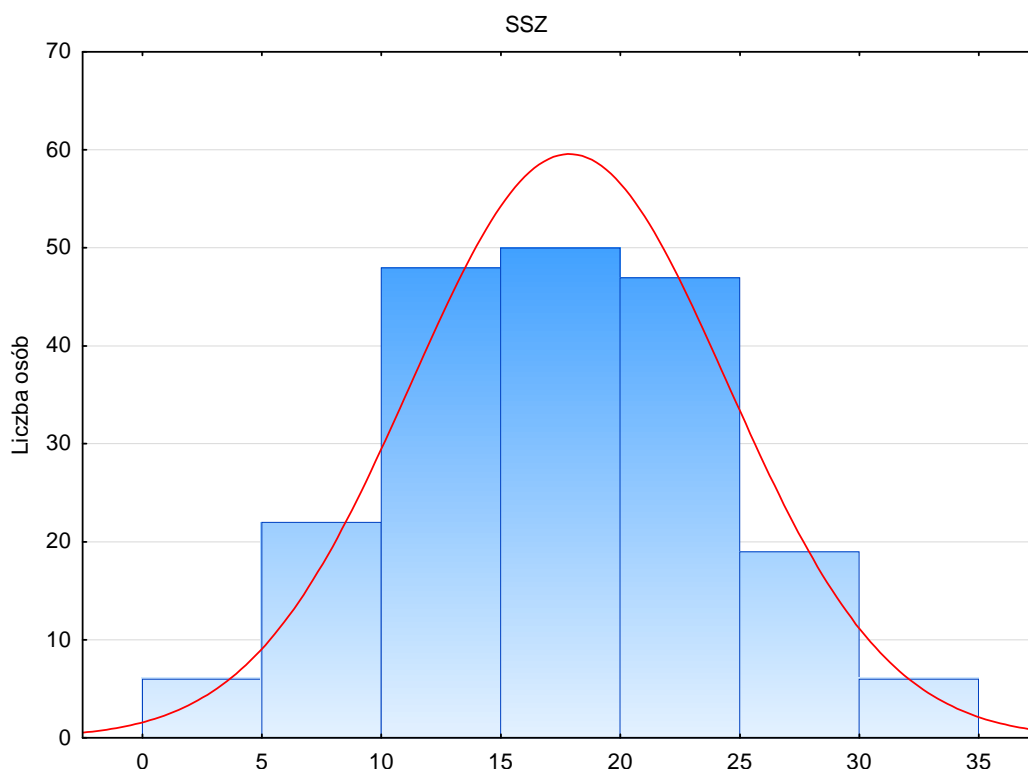
Ogólną charakterystykę wyników badań Skala Sukcesu Zawodowego w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 33. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego SSZ mieści się w przedziale od 5 do 35, uzyskany w próbie od 5 do 33. Mediana wskazuje, że

wartość 17 i powyżej 17 uzyskała połowa badanej próby. Zbliżona do zera wartość skośności wskazuje, że rozkład jest symetryczny, lekko spłaszczony (ujemna wartość kurtozy), zbliżony do rozkładu normalnego.

Rysunek 33
Sukces zawodowy

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Sukces zawodowy	17,86	17	5	33	6,63	0,07	-0,67





Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład SSZ jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=,06697$, $p> 0,20$; Lilliefors $p<0,05$; test Shapiro-Wilka $W=0,98438$, $p=0,02714$). Jak wynika z przytoczonych wyników uzyskanych w próbie badawczej, a reprezentujących zmienną sukces zawodowy, grupa osób, które uzyskały wyniki od 18 do 33 to 48,5% próby badanych, natomiast od 5 do 16 to 44%. Duża grupa osób ma zatem poczucie sukcesu zawodowego (od 20 do 33 to 41%).

Kolejną analizowaną zmienną niezależną jest zmienna typy karier zawodowych. Analiza obejmuje sześć skal:

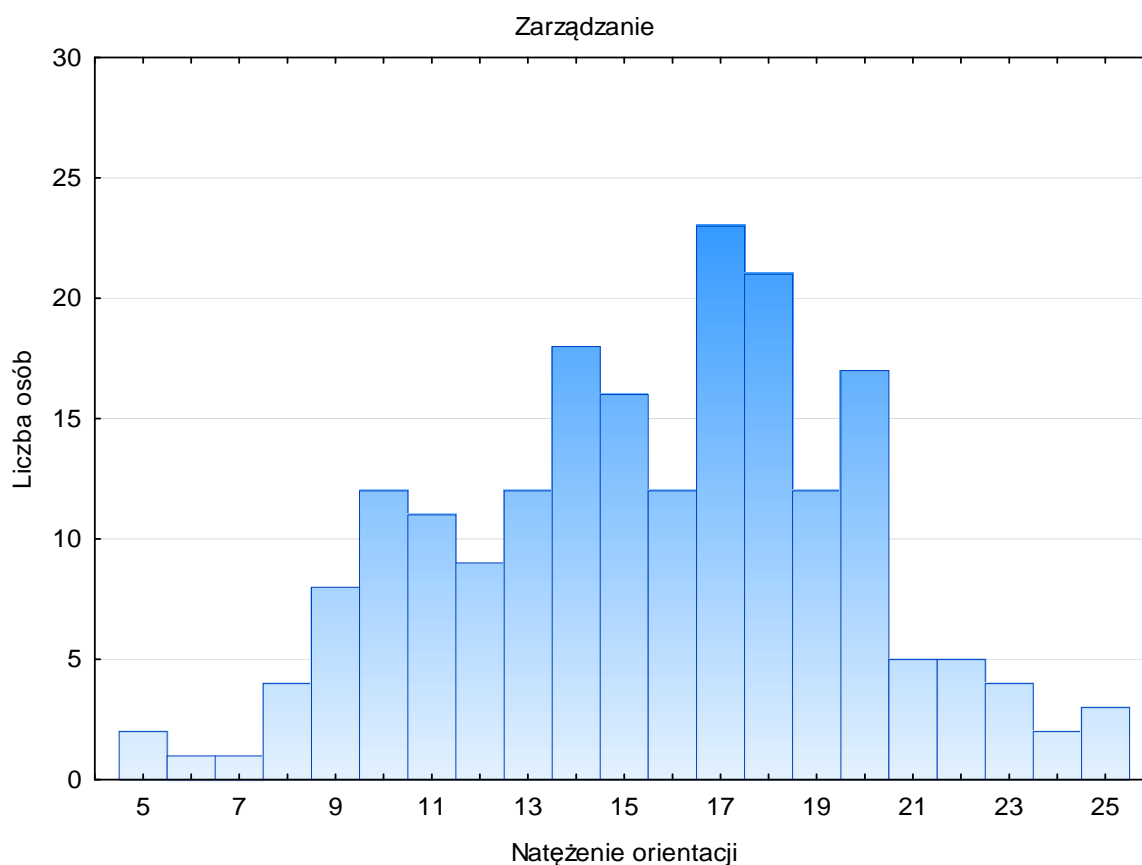
Typ kariery – zarządzanie

Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych - skala Zarządzanie w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 34. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KTKZ - skala Zarządzanie, mieści się w przedziale od 5 do 25, tak samo wynik uzyskany w próbie. Mediana wskazuje, że wartość powyżej 16 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lekko lewostronny, zbliżony do rozkładu normalnego, choć bardziej spłaszczony - platykurtyczny (zob. ujemna wartość kurtozy).

Rysunek 34

Typ kariery- zarządzanie

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Typ kariery- zarządzanie	15,57	16	5	25	4,18	-0,13	-0,42



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KTKZ - skala Zarządzanie jest niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,09848$, $p<0,05$; Lilliefors $p<0,01$), choć do niego zbliżony (test Shapiro-Wilka $W=0,98619$, $p=0,05024$ pokazał zgodność z rozkładem normalnym).

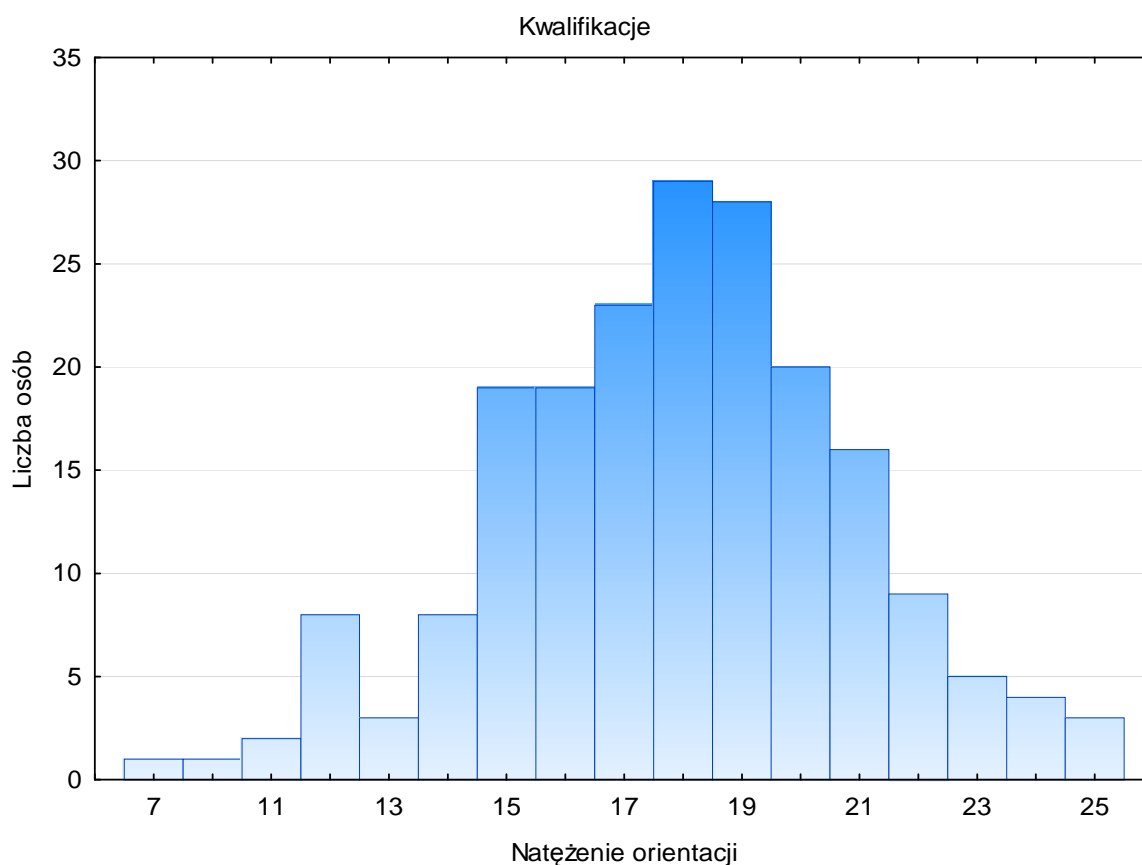
Typ kariery - kwalifikacje

Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych- skala Kwalifikacje w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 35. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KTKZ - skala Kwalifikacje, mieści się w przedziale od 5 do 25, uzyskany w próbie od 7 do 25. Mediana wskazuje, że wartość 18 i powyżej 18 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lekko lewostronny, zbliżony do rozkładu normalnego (zob. wartość kurtozy).

Rysunek 35

Typ kariery - kwalifikacje

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Typ kariery- kwalifikacje	17,88	18	7	25	3,07	-0,26	0,40



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład dla KTKZ - skala Kwalifikacje jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,09152$, $p<0,10$; Lilliefors $p<0,01$; Shapiro-Wilk $W=0,98379$, $p=0,02218$).

Typ kariery - bezpieczeństwo

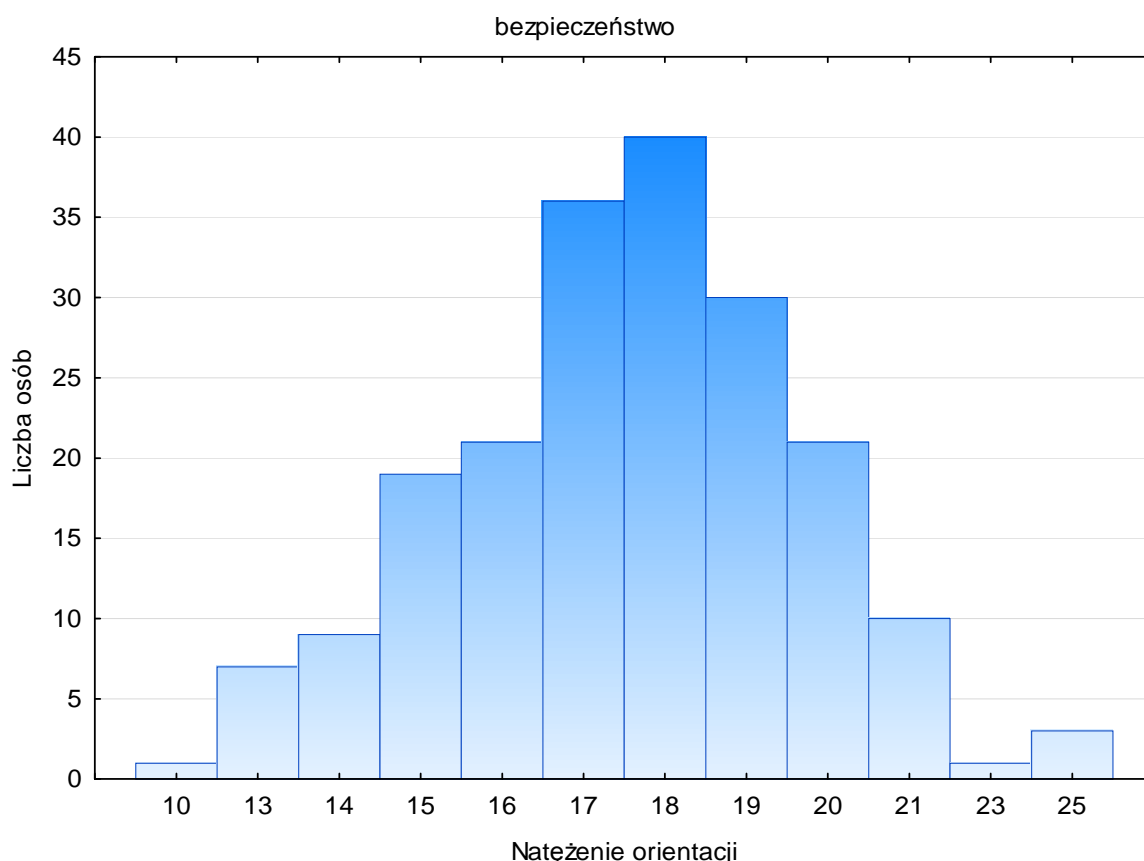
Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych- skala Bezpieczeństwo w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 36. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KTKZ - skala Bezpieczeństwo, mieści się w przedziale od 5 do 25, uzyskany w próbie od 10 do 25. Mediana wskazuje, że wartość powyżej 18 uzyskała połowa badanej próby. Dodatnia wartość skośności wskazuje, że rozkład jest zbliżony do rozkładu normalnego, lekko prawostronny, raczej leptokurtyczny, co

oznacza, że wartości tej orientacji są bardziej skoncentrowane niż przy rozkładzie normalnym (zob. wartość kurtozy).

Rysunek 36

Typ kariery - bezpieczeństwo

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Typ kariery - bezpieczeństwo	17,57	18	10	25	2,27	0,12	1,12



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład dla KTKZ - skala Bezpieczeństwo jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,11361$, $p<0,05$; Lilliefors $p<0,01$; Shapiro-Wilk $W=0,96562$, $p=0,00009$). Grupa osób, które uzyskały wyniki od 19 do 25 to 33% próby badanych.

Typ kariery - niezależność

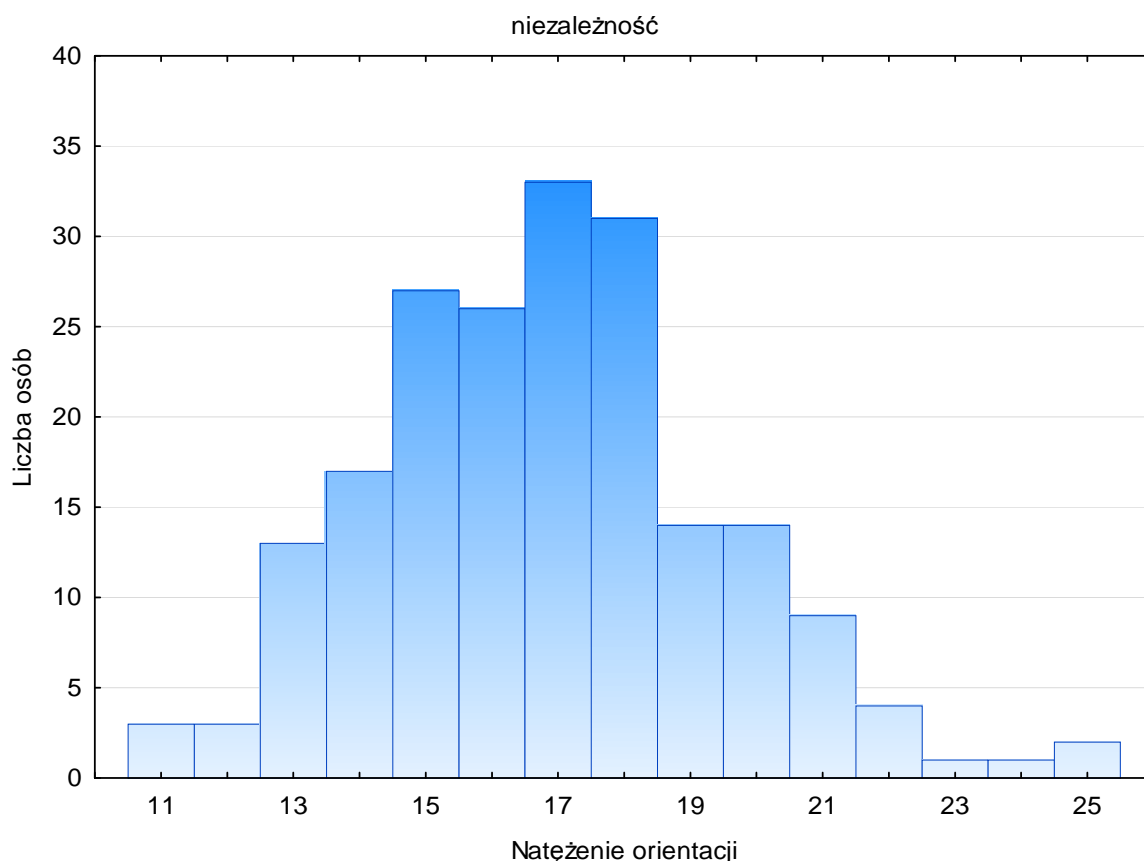
Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych - skala Niezależność w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 37. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KTKZ – skala niezależność, mieści się w przedziale od 5 do 25, uzyskany w próbie od 11 do 25. Mediana wskazuje, że wartość 17 i

powyżej 17 uzyskała połowa badanej próby. Dodatnia wartość skośności wskazuje, że rozkład jest lekko prawostronny.

Rysunek 37

Typ kariery - niezależność

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Typ kariery- niezależność	16,85	17	11	25	2,61	0,36	0,28



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład dla KTKZ – skala Niezależność jest jednak niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,10235$, $p<0,05$; Lilliefors $p<0,01$; Shapiro-Wilk $W=0,97758$, $p=0,00292$). Grupa osób, które uzyskały wyniki od 18 do 25 to 38% próby badanych.

Typ kariery - twórczość

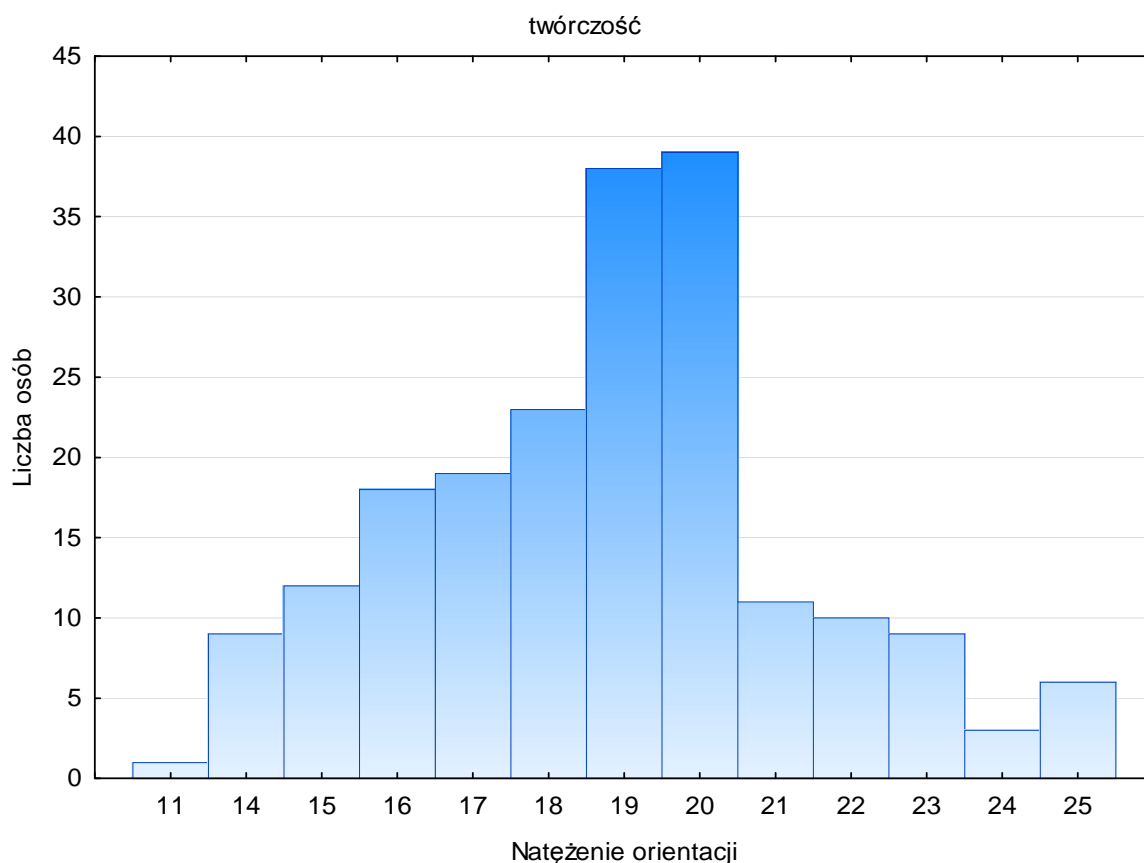
Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych- skala Twórczość w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 38. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KTKZ – skala twórczość, mieści się w przedziale od 5 do 25, uzyskany w próbie od 11 do 25. Mediana wskazuje, że wartość 19 i powyżej 19 uzyskała połowa badanej próby. Dodatnia wartość skośności wskazuje, że rozkład jest bardzo

lekko prawostronny. Wartość kurtoza zbliżona do zera wskazuje, że rozkład zbliżony jest do normalnego

Rysunek 38

Typ kariery - twórczość

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Typ kariery - twórczość	18,81	19,00	11,00	25,00	2,61	0,10	0,06



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KTKZ – skala Twórczość w badaniu jest niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,12703$, $p<0,01$; Lilliefors $p<0,01$; test Shapiro-Wilka $W=0,97390$, $p=0,00095$). Grupa osób, które uzyskały wyniki od 20 do 25 to 39% próby badanych, natomiast od 11 do 18 to 41%. Duża grupa osób wybiera zatem typ- twórczość w ramach realizacji swojej kariery, choć nieco większa przywiązuje do tego mniejszą wagę.

Typ kariery - harmonia

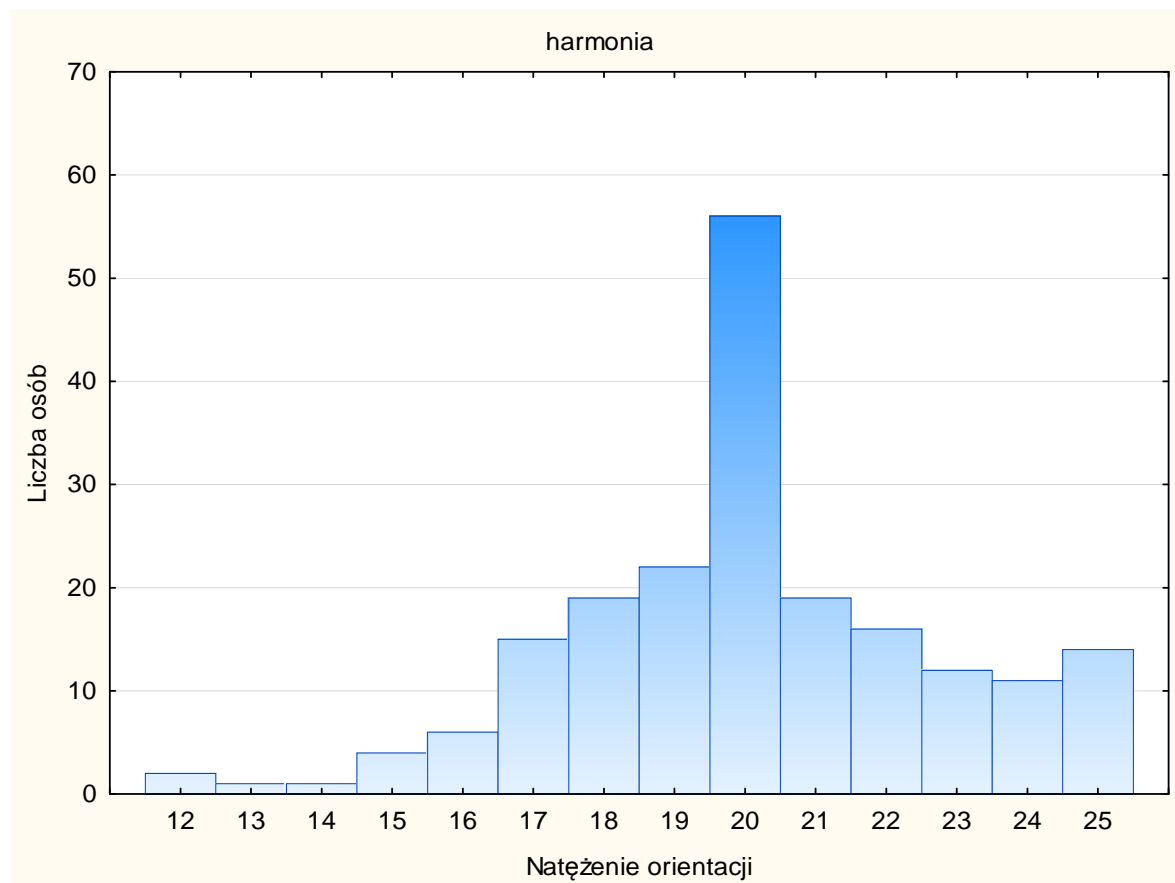
Ogólną charakterystykę wyników badań Kwestionariuszem Typów Karier Zawodowych - skala Zarządzanie w grupie zatrudnionych kobiet prezentuje rysunek 39. Wynik możliwy do uzyskania przez badanego KTKZ – skala Harmonia, mieści się w

przedziale od 5 do 25, uzyskany w próbie od 12 do 25. Mediana wskazuje, że wartość 20 i powyżej 20 uzyskała połowa badanej próby. Ujemna wartość skośności wskazuje, że rozkład jest bardzo lekko lewostronny.

Rysunek 39

Typ kariery - harmonia

	M	Mediana	Min	Max	SD	Skośność	Kurtoza
Typ kariery -harmonia	20,12	20	12	25	2,62	-0,17	0,31



Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Rozkład KTKZ – skala Harmonia w badaniu jest niezgodny z rozkładem normalnym (K-S $d=0,15402$, $p<0,01$; Lilliefors $p<0,01$; test Shapiro-Wilka $W=0,96131$, $p=0,00003$). Grupa osób, które uzyskały wyniki od 21 do 25 to 36% próby badanych, natomiast od 12 do 19 to 35%. Duża grupa osób wybiera zatem typ- harmonię w ramach realizacji swojej kariery.

Jak wynika z powyższej analizy oraz dane zawartych w tabeli tabeli 20, rozkłady szeregu zmiennych są niezgodne z rozkładem normalnym (oznaczone kolorem czerwonym). Niezgodność ta nakazuje stosowanie statystyk zarówno parametrycznych, jak i nieparametrycznych. Takie też rozwiązanie przyjęto w analizie statystycznej weryfikującej

poszczególne hipotezy i przypuszczenia. Można jednakże przypuszczać, iż większa próba spowodowałaby uzyskanie wyników zgodnych z rozkładem normalnym.

Tabela 20

Zestawienie wyników statystyk parametrycznych i nieparametrycznych

Wyszczególnienie	maks D	K-S	Lillief.	W	p
GSES	0,09	p < ,10	p < ,01	0,98	0,00
SUM	0,08	p < ,20	p < ,01	0,99	0,15
KCZ	0,10	p < ,05	p < ,01	0,97	0,00
KTKZ – zarządzanie	0,10	p < ,05	p < ,01	0,99	0,05
KTKZ - kwalifikacje	0,09	p < ,10	p < ,01	0,98	0,02
KTKZ - bezpieczeństwo	0,11	p < ,05	p < ,01	0,97	0,00
KTKZ - niezależność	0,10	p < ,05	p < ,01	0,98	0,00
KTKZ - twórczość	0,13	p < ,01	p < ,01	0,97	0,00
KTKZ - harmonia	0,15	p < ,01	p < ,01	0,96	0,00
SSZ	0,07	p > ,20	p < ,05	0,98	0,03
KUS - segmentacja rynku pracy	0,07	p > ,20	p < ,01	0,99	0,07
KUS - przeciwdziałanie dyskryminacji	0,08	p < ,20	p < ,01	0,99	0,17
KUS - potencjał edukacyjny	0,11	p < ,05	p < ,01	0,97	0,00
KUS - sfera życia rodzinnego	0,11	p < ,05	p < ,01	0,98	0,00

Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

5.2 Analiza korelacji

Analiza korelacji (obliczono zarówno współczynniki korelacji Pearsona, jak i współczynniki korelacji Spearmana) wykazała związki polegające na współwystępowaniu:

- sukcesu zawodowego i zmiennych osobowościowych oraz sytuacyjnych
- różnych typów kariery zawodowej i zmiennych osobowościowych oraz sytuacyjnych
- różnych badanych osobowościowych zmiennych niezależnych
- różnych badanych sytuacyjnych zmiennych niezależnych
- różnych badanych osobowościowych i sytuacyjnych zmiennych niezależnych
- różnych badanych typów karier zawodowych i sukcesu zawodowego
- różnych badanych typów karier zawodowych.

5.2.1 Sukces zawodowy

Pierwszym etapem analizy było obliczenie współczynników korelacji Pearsona pomiędzy sukcesem zawodowym a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Tabela 21 zawiera współczynniki Pearsona.

Tabela 21

Korelacje Pearsona pomiędzy sukcesem zawodowym a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych $N=198$

	Sukces zawodowy	Poczucie własnej efektywności	Sumienność	Cele zawodowe	Segmentacja rynku pracy	Przeciwdziałanie dyskryminacji	Potencjał edukacyjny
1. Sukces zawodowy							
2. Poczucie własnej efektywności	0,14						
3. Sumienność	0,19	0,33					
4. Cele zawodowe	0,38	0,32	0,44				
5. Segmentacja rynku pracy	0,58	0,13	0,12	0,29			
6. Przeciwdziałanie dyskryminacji	0,34	0,11	-0,05	0,07	0,39		
7. Potencjał edukacyjny	0,23	0,07	0,00	0,05	0,17	0,41	
8. Sfera życia rodzinnego	0,12	-0,03	-0,20	-0,11	0,13	0,26	0,16

Legenda: Korelacje wyższe niż 0,14 są statystycznie istotne na poziomie $p=0,05$

Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Jak wynika z tabeli 21 poczucie sukcesu zawodowego koreluje słabo, ale istotnie z sumiennością, umiarkowanie z celami zawodowymi, a także przeciętnie z segmentacją rynku pracy, umiarkowanie z przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz potencjałem edukacyjnym. Korelacje poczucia sukcesu z poczuciem własnej efektywności oraz sferą życia rodzinnego okazały się nieistotne. Jednakże poczucie własnej efektywności koreluje umiarkowanie z sumiennością oraz celami zawodowymi, co sugeruje związek zapośredniczony z sukcesem zawodowym. Sumienność koreluje przeciętnie z celami zawodowymi oraz umiarkowanie, lecz negatywnie ze sferą życia rodzinnego. Cele zawodowe wykazują umiarkowaną korelację z segmentacją rynku pracy. Umiarkowanie (wartość zbliżona do 0,4) z przeciwdziałaniem dyskryminacji koreluje segmentacja rynku oraz potencjał edukacyjny. Potencjał edukacyjny zaś koreluje nisko, ale istotnie z segmentacją rynku pracy oraz sferą życia rodzinnego. Sfera życia rodzinnego koreluje słabo z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Pozostałe korelacje okazały się niskie oraz bardzo niskie i nieistotne.

Pamiętając o tym, że szereg zmiennych posiadało rozkłady niezgodne z rozkładem normalnym wyliczono także nieparametryczne współczynniki Spearmana pomiędzy

sukcesem zawodowym a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi, co przedstawia tabela 22.

Tabela 22

Korelacje Spearmana pomiędzy sukcesem zawodowym a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych. $N=198$

	Sukces zawodowy	Poczucie własnej efektywności	Sumienność	Cele zawodowe	Segmentacja rynku pracy	Przeciwdziałanie dyskryminacji	Potencjał edukacyjny
1. Sukces zawodowy							
2. Poczucie własnej efektywności	0,14						
3. Sumienność	0,19	0,34					
4. Cele zawodowe	0,36	0,34	0,42				
5. Segmentacja rynku pracy	0,57	0,18	0,13	0,28			
6. Przeciwdziałanie dyskryminacji	0,33	0,12	-0,05	0,07	0,39		
7. Potencjał edukacyjny	0,20	0,09	0,05	0,04	0,17	0,36	
8. Sfera życia rodzinnego	0,10	-0,01	-0,15	-0,09	0,16	0,26	0,13

Legenda: Korelacje wyższe niż 0,14 są statystycznie istotne na poziomie $p=0,05$

Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Jak wynika z tabeli 22 wzorzec korelacji jest wręcz tożsamy. Sukces zawodowy koreluje z tą samą siłą z tymi samymi zmiennymi. Pewne korelacje stały się istotne: poczucie własnej efektywności – segmentacja rynku pracy oraz sfera życia rodzinnego - segmentacja rynku pracy. Natomiast potencjał edukacyjny nie koreluje w sposób istotny ze sferą życia rodzinnego.

5.2.2 Typy kariery zawodowej

Pierwszym etapem analizy było obliczenie współczynników korelacji Pearsona pomiędzy typami karier zawodowych a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi (tabela 23).

Tabela 23

Korelacje Pearsona pomiędzy typami karier zawodowych a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych (WPEP-s) $N=198$

Wyszczególnienie	Typy karier zawodowych					
	Zarządzanie	Kwalifikacje	Bezpieczeństwo	Niezależność	Twórczość	Harmonia
Poczucie własnej efektywności	0,30	0,30	-0,07	0,25	0,38	0,14
Sumiennosc	0,20	0,37	0,18	0,19	0,32	0,17
Cele zawodowe	0,41	0,51	0,10	0,25	0,49	0,14
Segmentacja rynku pracy	0,28	0,14	0,19	0,06	0,27	0,14
Przeciwdziałanie dyskryminacji	0,16	0,05	0,07	-0,05	0,12	0,07
Potencjał edukacyjny	0,13	0,10	0,10	0,00	0,16	0,14
Sfera życia rodzinnego	0,01	-0,25	-0,12	-0,19	-0,22	-0,17
Typ kariery- zarządzanie						
Typ kariery- kwalifikacje	0,58					
Typ kariery- bezpieczeństwo	-0,06	0,01				
Typ kariery- niezależność	0,49	0,56	0,02			
Typ kariery- twórczość	0,55	0,62	0,12	0,49		
Typ kariery- harmonia	0,10	0,27	-0,04	0,18	0,37	
Sukces zawodowy	0,28	0,25	0,26	0,08	0,33	0,06

Legenda: Korelacje wyższe niż 0,14 są statystycznie istotne na poziomie $p=0,05$

Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Typ kariery - zarządzanie istotnie koreluje z: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji. Typ kariery - kwalifikacje istotnie koreluje z: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy oraz negatywnie ze sferą życia rodzinnego. Typ kariery - bezpieczeństwo istotnie koreluje z: sumiennością oraz segmentacją rynku pracy. Typ kariery - niezależność istotnie koreluje z: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi oraz negatywnie ze sferą życia rodzinnego. Typ kariery - twórczość istotnie koreluje z: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, potencjałem edukacyjnym oraz negatywnie ze sferą życia rodzinnego. Typ kariery - harmonia istotnie koreluje z: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, potencjałem edukacyjnym oraz negatywnie ze sferą życia rodzinnego.

Z uwagi na to, iż szereg zmiennych posiadało rozkłady niezgodne z rozkładem normalnym wyliczono także nieparametryczne współczynniki Spearmana między typami karier zawodowych a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi (tabela 24).

Tabela 24

Korelacje Spearmana pomiędzy typami karier zawodowych a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych. $N=198$

Wyszczególnienie	Typy karier zawodowych					
	Zarządzanie	Kwalifikacje	Bezpieczeństwo	Niezależność	Twórczość	Harmonia
Poczucie własnej efektywności	0,28	0,28	-0,10	0,23	0,36	0,15
Sumienność	0,18	0,34	0,17	0,20	0,31	0,21
Cele zawodowe	0,38	0,47	0,05	0,23	0,45	0,13
Segmentacja rynku pracy	0,27	0,12	0,18	0,05	0,26	0,13
Przeciwdziałanie dyskryminacji	0,20	0,08	0,03	-0,04	0,11	0,08
Potencjał edukacyjny	0,12	0,07	0,04	0,00	0,12	0,17
Sfera życia rodzinnego	0,02	-0,26	-0,14	-0,21	-0,26	-0,21
Typ kariery- zarządzanie						
Typ kariery- kwalifikacje	0,55					
Typ kariery- bezpieczeństwo	-0,08	0,02				
Typ kariery- niezależność	0,49	0,59	0,00			
Typ kariery- twórczość	0,54	0,61	0,14	0,48		
Typ kariery- harmonia	0,09	0,28	-0,09	0,18	0,34	
Sukces zawodowy	0,26	0,20	0,25	0,05	0,31	0,06

Legenda: Korelacje wyższe niż 0,14 są statystycznie istotne na poziomie $p=0,05$

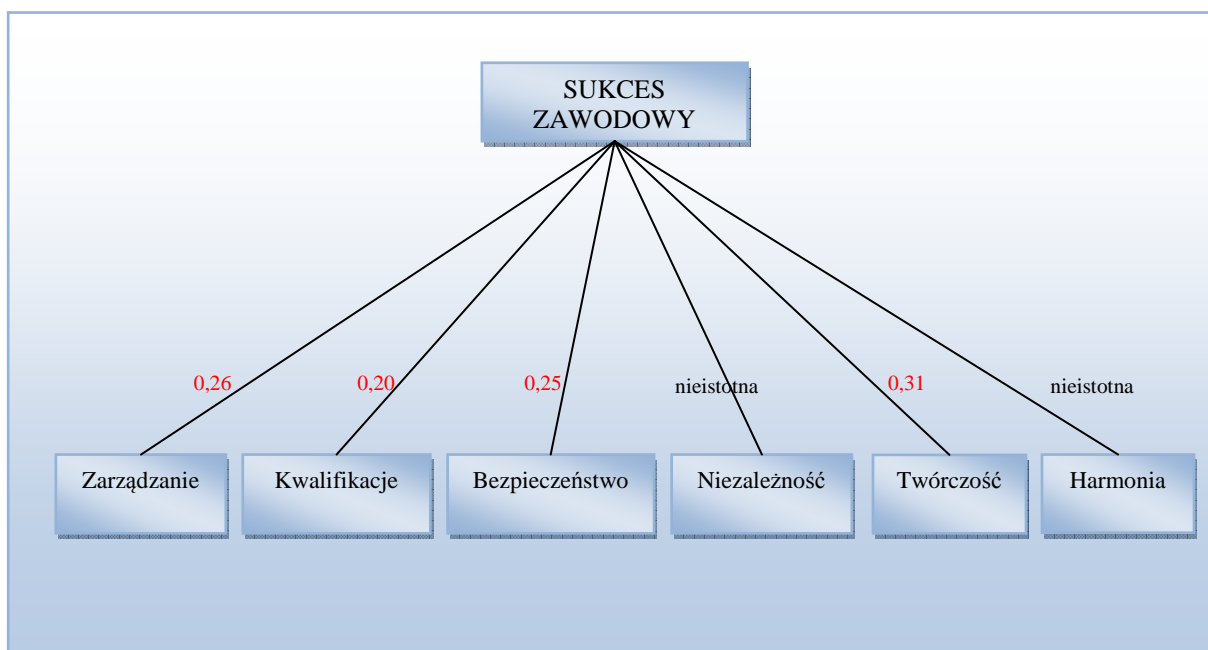
Źródło: obliczenia własne z wykorzystaniem programu STATISTICA 10.0; SPSS

Jak wynika z tabeli 24 wzorzec korelacji jest wręcz tożsamy. Typ kariery zawodowej koreluje z tą samą siłą z tymi samymi zmiennymi. Istotna stała się natomiast negatywna korelacja występująca pomiędzy typem kariery- bezpieczeństwo a sferą życia rodzinnego oraz pozytywna korelacja występująca pomiędzy typem kariery- harmonia a poczuciem własnej efektywności. Część korelacji utraciła istotność. Do korelacji tych należą: typ kariery- kwalifikacje - segmentacja rynku pracy, typ kariery – twórczość - potencjał edukacyjny oraz typ kariery – harmonia - cele zawodowe i typ kariery – harmonia - segmentacja rynku pracy.

Ponadto dokonana została analiza korelacji pomiędzy typami karier a sukcesem zawodowym (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały na rysunku 40). Sukces zawodowy pozytywnie koreluje z takimi typami karier jak: zarządzanie, kwalifikacje, bezpieczeństwo oraz twórczość. Brak jest statystycznie istotnych korelacji pomiędzy sukcesem zawodowym a typami karier: niezależność oraz harmonia.

Rysunek 40

Korelacje pomiędzy typami karier zawodowych a sukcesem zawodowym (współczynnik korelacji Spearmana)

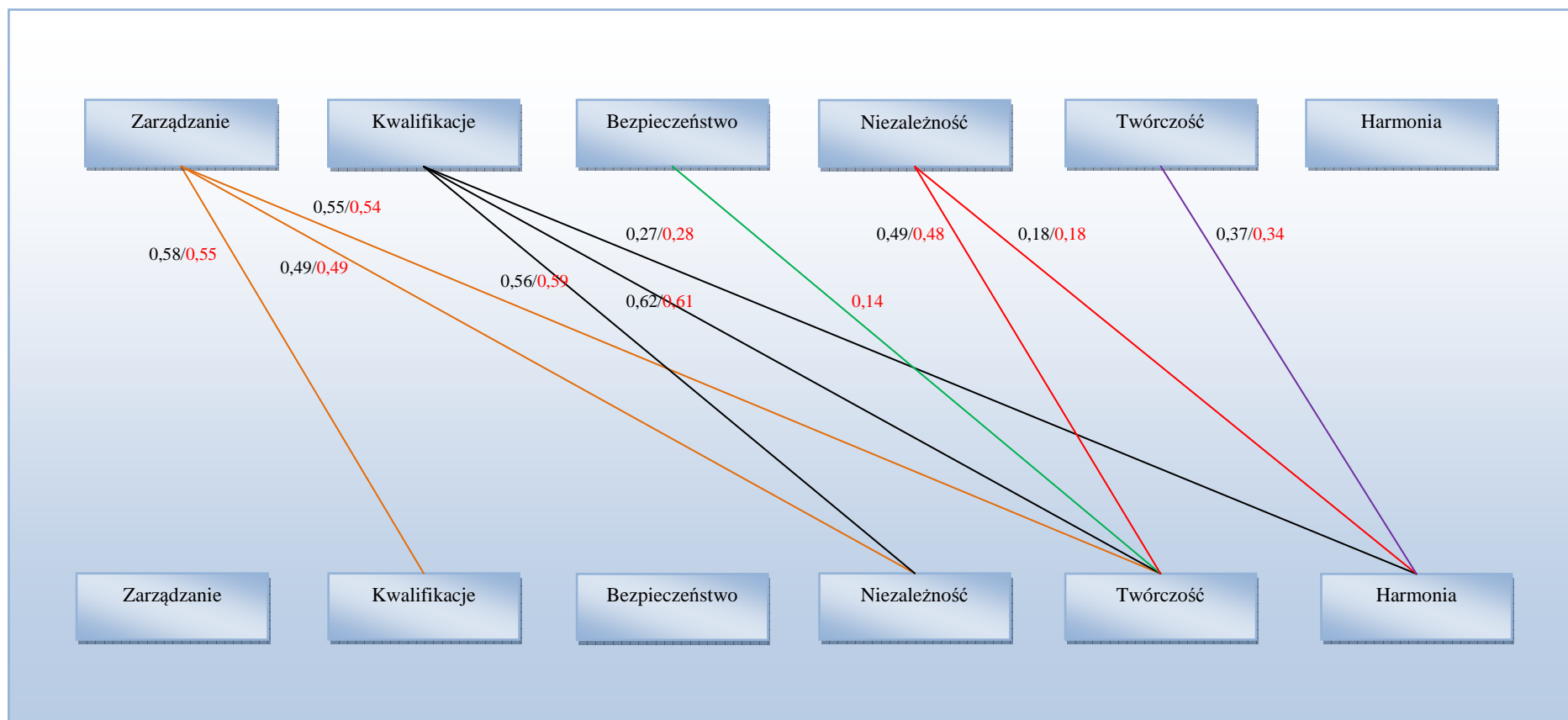


Źródło: opracowanie własne

Analiza korelacji pozwoliła także na wykrycie związków pomiędzy różnymi badanymi typami karier (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały na rysunku 41):

- typ kariery - zarządzanie pozytywnie koreluje z typami kariery: kwalifikacje, niezależność oraz twórczość,
- typ kariery - kwalifikacje pozytywnie koreluje z typami kariery: niezależność, twórczość oraz harmonia,
- typ kariery- bezpieczeństwo słabo pozytywnie (tylko według współczynnika Spearmana) koreluje z typem kariery twórczość,
- typ kariery - niezależność pozytywnie koreluje z typami kariery: twórczość oraz harmonia,
- typ kariery - twórczość pozytywnie koreluje z typem kariery harmonia.

Rysunek 41
Korelacje pomiędzy typami karier



Legenda:
 Cyfry czarne – współczynnik korelacji Pearsona; Cyfry czerwone – współczynnik korelacji Spearmana
 Źródło: opracowanie własne

5.3 Analiza regresji

5.3.1 Sukces zawodowy

Aby sprawdzić hipotezy w ramach wyników badań, posłużono się analizą regresji wielorakiej hierarchicznej. Pamiętając o tym, że rozkład wielu zmiennych jest niezgodny z rozkładem normalnym, analizę wzbogacano o analizę bootstrap. Bootstrapping polega na generowaniu empirycznej reprezentacji rozkładu próby, traktując ją jako miniaturową reprezentację populacji. Podczas bootstrappingu próba podlega wielokrotnemu losowaniu ze zwracaniem (co najmniej 1000 razy; choć rekomendowane jest losowanie 5000 – 10000 próbek) [por. Cichocka A., Bilewicz M., 2010]. W tych analizach zastosowano losowanie 5000 próbek. Zmienne osobowościowe oraz sytuacyjne potraktowano jako zmienne wyjaśniające (niezależne), zaś sukces zawodowy jako zmienną wyjaśnianą (zależną). Do modelu regresji wprowadzano pojedyncze zmienne. Pierwszą zmienną było poczucie własnej efektywności, drugą sumienność, trzecią cele zawodowe, czwartą segmentacja rynku pracy, piątą przeciwdziałanie dyskryminacji, szóstą potencjał edukacyjny, a siódmą sfera życia rodzinnego.

Tabela 25

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: sukces zawodowy

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,136 ^a	,019	,014	6,58	,019	3,715	1	196	,055
2	,209 ^b	,044	,034	6,52	,025	5,101	1	195	,025
3	,379 ^c	,144	,131	6,18	,100	22,725	1	194	,000
4	,623 ^d	,388	,375	5,24	,244	76,892	1	193	,000
5	,639 ^e	,408	,392	5,17	,020	6,502	1	192	,012
6	,644 ^f	,415	,397	5,15	,007	2,337	1	191	,128
7	,647 ^g	,418	,397	5,15	,003	1,046	1	190	,308

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

Źródło: opracowanie własne

Tabela 26

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: sukces zawodowy

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	10,163	4,022		2,526	,012	-,100	3,578	,006	2,892	16,884
	Poczucie własnej efektywności	,245	,127	,136	1,928	,055	,003	,115	,034	,030	,477
2	(Stała)	6,625	4,278		1,548	,123	-,060	3,943	,093	-1,147	14,316
	Poczucie własnej efektywności	,146	,133	,081	1,098	,273	,003	,121	,222	-,084	,390
	Sumiennosc	,190	,084	,167	2,259	,025	-,001	,083	,022	,027	,353
3	(Stała)	,530	4,255		,125	,901	-,030	3,714	,881	-6,638	7,812
	Poczucie własnej skuteczności	,016	,129	,009	,127	,899	,000	,127	,903	-,232	,263
	Sumiennosc	,038	,086	,033	,436	,663	,001	,085	,655	-,123	,203
	Cele zawodowe suma	,412	,087	,360	4,767	,000	,000	,098	,000	,221	,600
4	(Stała)	-8,002	3,736		-2,142	,033	,041	3,378	,019	-14,585	-1,413
	Poczucie własnej efektywności	-,029	,110	-,016	-,269	,789	-,003	,113	,796	-,264	,183
	Sumiennosc	,047	,073	,041	,641	,522	,001	,075	,521	-,099	,194
	Cele zawodowe suma	,247	,076	,216	3,259	,001	,000	,091	,007	,068	,420
	Segmentacja rynku pracy	,697	,079	,517	8,769	,000	,001	,078	,000	,545	,851
5	(Stała)	-10,190	3,783		-2,694	,008	,026	3,405	,005	-16,943	-3,486
	Poczucie własnej efektywności	-,060	,109	-,034	-,554	,580	-,002	,115	,598	-,293	,157
	Sumiennosc	,069	,073	,061	,954	,342	,001	,073	,342	-,070	,214
	Cele zawodowe suma	,251	,075	,219	3,361	,001	,000	,091	,006	,068	,426
	Segmentacja rynku pracy	,615	,085	,455	7,250	,000	,003	,082	,000	,460	,781
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,172	,067	,155	2,550	,012	-,002	,069	,012	,032	,296
6	(Stała)	-13,038	4,205		-3,101	,002	,073	3,828	,002	-20,775	-5,661
	Poczucie własnej efektywności	-,063	,109	-,035	-,581	,562	-,003	,113	,580	-,294	,151
	Sumiennosc	,068	,072	,060	,943	,347	,000	,074	,356	-,073	,215
	Cele zawodowe suma	,250	,074	,218	3,352	,001	,001	,089	,005	,074	,421
	Segmentacja rynku pracy	,614	,084	,455	7,270	,000	,003	,082	,000	,461	,777
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,130	,073	,117	1,787	,076	-,001	,076	,087	-,023	,271
	Potencjał edukacyjny	,157	,103	,093	1,529	,128	-,003	,108	,150	-,051	,367
7	(Stała)	-14,819	4,551		-3,257	,001	,068	4,157	,001	-23,256	-6,614
	Poczucie własnej efektywności	-,064	,109	-,036	-,593	,554	-,004	,114	,575	-,298	,146
	Sumiennosc	,080	,073	,070	1,092	,276	,001	,076	,294	-,064	,233
	Cele zawodowe suma	,255	,075	,223	3,418	,001	,001	,088	,004	,082	,424
	Segmentacja rynku pracy	,607	,085	,450	7,156	,000	,003	,081	,000	,452	,771
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,117	,074	,106	1,594	,113	,000	,079	,137	-,043	,267
	Potencjał edukacyjny	,149	,103	,088	1,451	,148	-,003	,107	,169	-,060	,357
	Sfera życia rodzinnego	,107	,105	,060	1,023	,308	,000	,094	,250	-,077	,297

Legenda: SE – błąd standardowy; DG – dolna granica; GG – górna granica

Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z tabel 25 i 26 zmienne, których wprowadzanie do modelu regresji wiązało się z istotnym przyrostem R^2 (ΔR^2) to: sumiennosc (wraz z poczuciem własnej efektywności wyjaśniają około 3,5% wariacji sukcesu zawodowego), cele zawodowe (ta zmienna wyjaśnia około 10% sukcesu zawodowego), segmentacja rynku pracy (około 25% wariacji) oraz

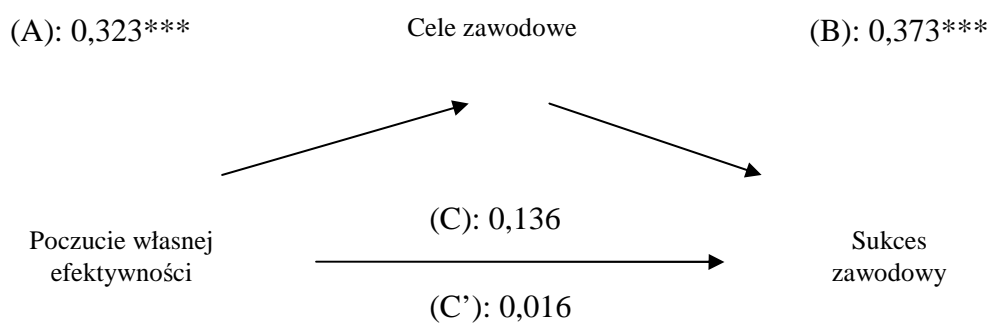
przeciwdziałanie dyskryminacji (około 1,5%). W modelu uwzględniającym wszystkie zmienne, predyktorami sukcesu zawodowego okazały się cele zawodowe oraz segmentacja rynku pracy (wyjaśniona wariancja sukcesu zawodowego to około 40%, cele zawodowe oraz segmentacja rynku pracy wyjaśniają około 38%) (SR^2 – skorygowany R kwadrat wynosi dokładnie 0,397 dla wszystkich zmiennych wprowadzonych). Zależności te potwierdza także analiza bootstrap.

Stopień właściwego wyznaczenia celów zawodowych oraz segmentacja rynku pracy zwiększają zatem u kobiet poczucie sukcesu zawodowego. W mniejszym stopniu zwiększają to poczucie również sumienność oraz przeciwdziałanie dyskryminacji.

Na podstawie analizy korelacji oraz regresji wysunięto przypuszczenie, że cele zawodowe są zmienną pośredniczącą w relacjach poczucia własnej efektywności oraz sumienności z poczuciem sukcesu zawodowego. Aby zweryfikować to przypuszczenie przeprowadzono serię analiz mediacji [por. Preacher K. J., Hayes A. F., 2004; 2008], przedstawioną na rysunku 42.

Rysunek 42

Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji poczucia własnej skuteczności z sukcesem zawodowym



*** - $p < 0,001$; ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

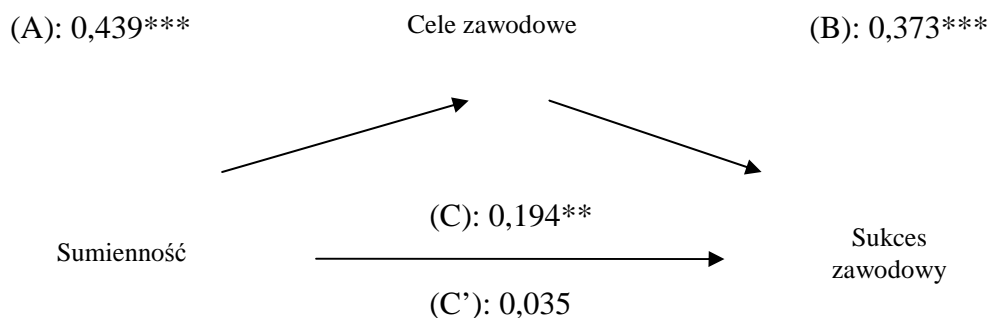
Źródło: opracowanie własne

Test Sobela $Z=3,52$, $p < 0,001$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,094 \div 0,382$) pokazał istnienie takiej zależności. Rzeczywiście, poczucie własnej efektywności wpływa na sukces zawodowy poprzez cele zawodowe. Zależność ta utrzymuje się także po wprowadzeniu zmiennych kontrolujących [por. Preacher K. J., Hayes A. F., 2008] takich jak: sumienność, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny oraz sfera życia rodzinnego.

Podobny wpływ zakładano również w odniesieniu do Sumiennosci. Cele zawodowe miały być mediatorem w relacji sumiennosci z sukcesem zawodowym. Ponownie przeprowadzono analizę mediacji, której wyniki przedstawia rysunek 43.

Rysunek 43

Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji sumiennosci z sukcesem zawodowym



*** - $p < 0,001$; ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

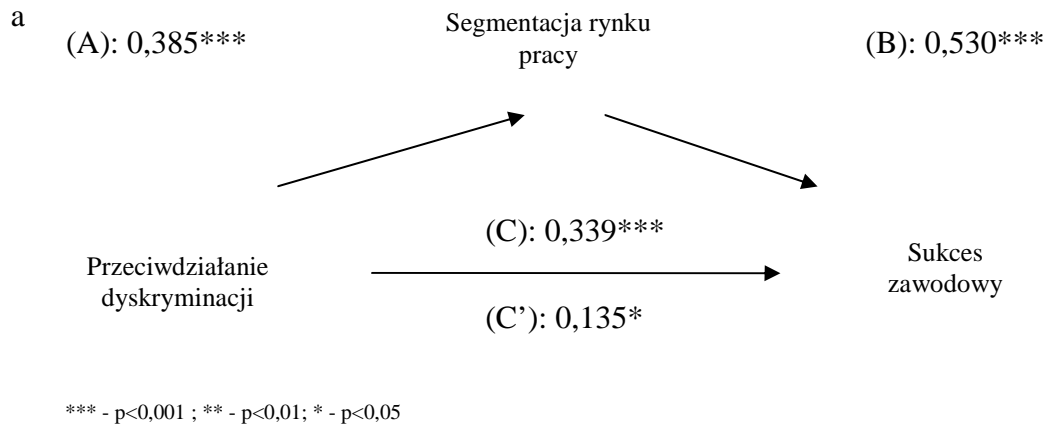
Źródło: opracowanie własne

Tutaj także test Sobela ($Z=3,96$, $p < 0,001$; analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,093 \div 0,278$) pokazał istnienie takiej zależności. Rzeczywiście, sumiennosc wpływa na sukces zawodowy poprzez cele zawodowe. Tak jak poprzednio, zależność ta utrzymuje się też po wprowadzeniu zmiennych kontrolujących [por. Preacher K. J., Hayes A. F., 2008] takich jak: poczucie własnej efektywnosci, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny oraz sfera życia rodzinnego.

Podobne zależności wykryto wśród zmiennych sytuacyjnych. Przeciwdziałanie dyskryminacji oraz potencjał edukacyjny oddziałują na sukces zawodowy za pośrednictwem segmentacji rynku pracy (zob. rysunek 44 a i b).

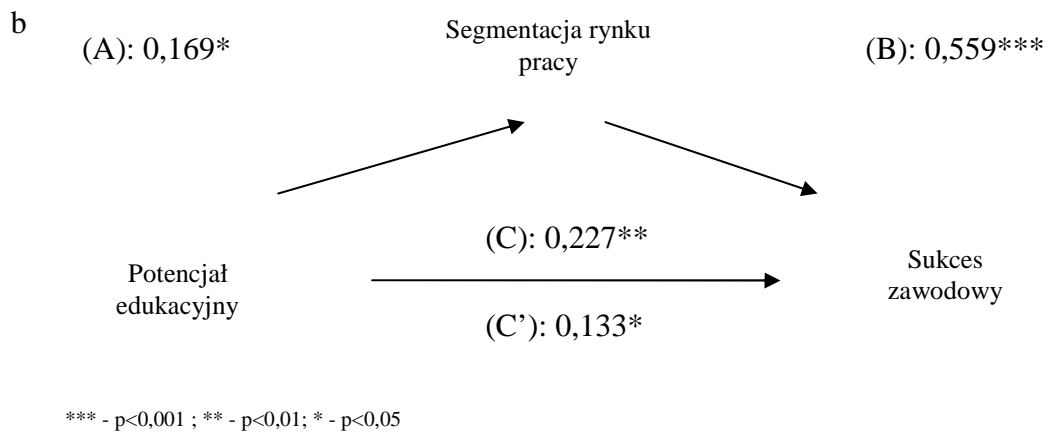
Rysunek 44 a i b

Analiza mediacji dotycząca zmiennych sytuacyjnych



Źródło: opracowanie własne

Test Sobela $Z=4,79$, $p < 0,001$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,134 \div 0,330$).



Źródło: opracowanie własne

Test Sobela $Z=2,31$, $p < 0,05$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,017 \div 0,305$).

Zależność przeciwdziałanie dyskryminacji – sukces zawodowy utrzymuje się nawet po wprowadzeniu do analizy pozostałych zmiennych, zaś zależność potencjał edukacyjny–sukces zawodowy znika. Powyższe analizy pokazały zatem dominującą rolę celów zawodowych i segmentacji rynku pracy w relacjach z sukcesem zawodowym.

5.3.2 Typy karier zawodowych

Analizę regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzono też w odniesieniu do typów karier zawodowych. Zmienne osobowościowe oraz sytuacyjne potraktowano jako zmienne wyjaśniające (niezależne), zaś typy karier jako zmienne wyjaśniane (zależne). Do modelu regresji wprowadzano pojedyncze zmienne. Pierwszą zmienną tak jak poprzednio było poczucie własnej efektywności, drugą sumienność, trzecią cele zawodowe, czwartą segmentacja rynku pracy, piątą przeciwdziałanie dyskryminacji, szóstą potencjał edukacyjny, siódmą sfera życia rodzinnego, a także dodatkowo ósmą sukces zawodowy. Wyniki przeprowadzonej analizy zaprezentowano w tabelach 27 i 28.

Tabela 27

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- zarządzanie

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,299 ^a	,089	,085	4,00	,089	19,237	1	196	,000
2	,318 ^b	,101	,092	3,98	,012	2,537	1	195	,113
3	,447 ^c	,200	,187	3,77	,099	23,925	1	194	,000
4	,476 ^d	,226	,210	3,71	,027	6,637	1	193	,011
5	,479 ^e	,230	,210	3,72	,003	,844	1	192	,359
6	,482 ^f	,232	,208	3,72	,003	,647	1	191	,422
7	,482 ^g	,232	,204	3,73	,000	,011	1	190	,916
8	,483 ^h	,234	,201	3,74	,001	,338	1	189	,561

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

h. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego, sukces zawodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 28

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: typ kariery- zarządzanie

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	4,931	2,442		2,019	,045	-,083	2,600	,062	-,335	9,820
	Poczucie własnej efektywności	,339	,077	,299	4,386	,000	,003	,081	,000	,183	,506
2	(Stała)	3,406	2,614		1,303	,194	-,028	2,818	,227	-2,210	8,839
	Poczucie własnej efektywności	,296	,081	,261	3,636	,000	,001	,083	,000	,136	,462
	Sumiennosc	,082	,052	,114	1,593	,113	,000	,053	,122	-,021	,190
3	(Stała)	-,405	2,593		-,156	,876	,000	2,755	,888	-5,808	5,019
	Poczucie własnej skuteczności	,215	,079	,190	2,726	,007	,000	,078	,006	,065	,371
	Sumiennosc	-,013	,053	-,019	-,257	,798	,000	,054	,806	-,121	,091
	Cele zawodowe suma	,258	,053	,358	4,891	,000	-7,407E-5	,052	,000	,156	,360
4	(Stała)	-2,181	2,647		-,824	,411	,040	2,830	,447	-7,564	3,361
	Poczucie własnej efektywności	,205	,078	,181	2,640	,009	,001	,074	,007	,063	,358
	Sumiennosc	-,012	,052	-,016	-,224	,823	,000	,052	,822	-,117	,091
	Cele zawodowe suma	,223	,054	,310	4,163	,000	-,001	,053	,000	,118	,325
	Segmentacja rynku pracy	,145	,056	,171	2,576	,011	-,002	,061	,016	,021	,263
5	(Stała)	-2,747	2,719		-1,010	,314	,062	2,795	,332	-8,016	2,901
	Poczucie własnej efektywności	,197	,078	,174	2,520	,013	,001	,075	,011	,052	,349
	Sumiennosc	-,006	,052	-,008	-,111	,912	-,001	,052	,908	-,111	,095
	Cele zawodowe suma	,225	,054	,311	4,181	,000	1,327E-5	,052	,000	,121	,327
	Segmentacja rynku pracy	,124	,061	,146	2,031	,044	,000	,071	,086	-,011	,266
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,045	,048	,064	,919	,359	-,002	,057	,436	-,070	,150
6	(Stała)	-3,830	3,036		-1,261	,209	,054	3,160	,224	-9,901	2,473
	Poczucie własnej efektywności	,196	,078	,173	2,504	,013	,001	,076	,013	,051	,349
	Sumiennosc	-,006	,052	-,009	-,118	,906	-,001	,052	,907	-,111	,096
	Cele zawodowe suma	,224	,054	,311	4,166	,000	,000	,053	,000	,118	,326
	Segmentacja rynku pracy	,124	,061	,145	2,026	,044	-,001	,071	,086	-,013	,267
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,028	,052	,041	,544	,587	-,003	,061	,654	-,096	,140
	Potencjal edukacyjny	,060	,074	,056	,804	,422	,001	,076	,436	-,088	,209
7	(Stała)	-3,963	3,295		-1,203	,231	,007	3,642	,284	-11,096	3,109
	Poczucie własnej efektywności	,196	,079	,173	2,496	,013	,002	,076	,013	,051	,352
	Sumiennosc	-,005	,053	-,007	-,099	,921	-,001	,053	,921	-,114	,100
	Cele zawodowe suma	,224	,054	,311	4,152	,000	,000	,054	,000	,118	,327
	Segmentacja rynku pracy	,123	,061	,145	2,004	,046	3,385E-5	,072	,093	-,014	,267
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,028	,053	,040	,518	,605	-,003	,060	,651	-,094	,138
	Potencjal edukacyjny	,059	,074	,055	,792	,429	,002	,077	,445	-,088	,212
	Sfera życia rodzinnego	,008	,076	,007	,106	,916	,000	,085	,921	-,157	,177
8	(Stała)	-3,510	3,391		-1,035	,302	,047	3,716	,351	-10,771	3,810
	Poczucie własnej efektywności	,198	,079	,175	2,515	,013	,002	,076	,013	,055	,353
	Sumiennosc	-,008	,053	-,011	-,145	,885	-,001	,054	,888	-,116	,098
	Cele zawodowe suma	,217	,056	,300	3,883	,000	,000	,056	,000	,106	,325
	Segmentacja rynku pracy	,104	,069	,123	1,508	,133	,000	,082	,212	-,054	,266
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,024	,054	,034	,446	,656	-,003	,061	,699	-,099	,136
	Potencjal edukacyjny	,054	,075	,051	,726	,469	,001	,078	,486	-,095	,205
	Sfera życia rodzinnego	,005	,076	,004	,063	,950	-,001	,085	,948	-,161	,173
Sukces zawodowy	,031	,053	,049	,582	,561	,001	,052	,548	-,068	,136	

a. Zmienna zależna: zarządzanie

Źródło: opracowanie własne

Jak można zauważyć predyktorami typu kariery - zarządzanie są poczucie własnej efektywności (około 9% wariancji zarządzania) oraz cele zawodowe (około 9% wariancji), które razem wyjaśniają około 19% zarządzania. Zmienne te zwiększają zainteresowanie karierą zorientowaną na zarządzanie. Analiza bootstrap także potwierdza te zależności. Wyniki analizy regresji dotyczącej typu kariery - kwalifikacje są przedstawione w tabelach 29 i 30.

Tabela 29

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- kwalifikacje

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,298 ^a	,089	,084	2,94	,089	19,085	1	196	,000
2	,411 ^b	,169	,160	2,81	,080	18,787	1	195	,000
3	,541 ^c	,293	,282	2,60	,124	34,069	1	194	,000
4	,541 ^d	,293	,278	2,61	,000	,017	1	193	,896
5	,542 ^e	,294	,275	2,61	,001	,190	1	192	,664
6	,546 ^f	,298	,276	2,61	,004	1,088	1	191	,298
7	,580 ^g	,336	,312	2,54	,038	11,000	1	190	,001
8	,585 ^h	,343	,315	2,54	,006	1,838	1	189	,177

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

h. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego, sukces zawodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 30

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: typ kariery- kwalifikacje

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	10,099	1,793		5,632	,000	,013	1,815	,000	6,512	13,533
	Poczucie własnej efektywności	,248	,057	,298	4,369	,000	,000	,057	,000	,140	,362
2	(Stała)	7,170	1,845		3,886	,000	,060	1,932	,000	3,309	10,919
	Poczucie własnej efektywności	,166	,057	,200	2,887	,004	-,002	,055	,002	,057	,272
	Sumiennosc	,158	,036	,300	4,334	,000	,000	,034	,000	,093	,225
3	(Stała)	4,033	1,789		2,255	,025	,070	1,861	,030	,441	7,702
	Poczucie własnej skuteczności	,099	,054	,119	1,821	,070	-,003	,053	,061	-,009	,199
	Sumiennosc	,079	,036	,150	2,179	,031	,000	,032	,014	,018	,142
	Cele zawodowe suma	,212	,036	,401	5,837	,000	,001	,032	,000	,150	,275
4	(Stała)	4,096	1,857		2,205	,029	,072	1,931	,035	,397	8,037
	Poczucie własnej efektywności	,099	,055	,119	1,821	,070	-,003	,053	,061	-,009	,200
	Sumiennosc	,079	,036	,150	2,172	,031	6,620E-5	,032	,014	,017	,142
	Cele zawodowe suma	,214	,038	,403	5,671	,000	,001	,033	,000	,150	,279
	Segmentacja rynku pracy	-,005	,040	-,008	-,130	,896	-,001	,042	,904	-,091	,074
5	(Stała)	3,907	1,911		2,045	,042	,083	1,940	,043	,219	7,765
	Poczucie własnej efektywności	,097	,055	,116	1,757	,080	-,003	,054	,077	-,013	,201
	Sumiennosc	,081	,037	,154	2,204	,029	,000	,032	,014	,017	,146
	Cele zawodowe suma	,214	,038	,404	5,667	,000	,001	,033	,000	,150	,281
	Segmentacja rynku pracy	-,012	,043	-,020	-,286	,775	,000	,046	,778	-,103	,076
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,015	,034	,029	,435	,664	9,299E-5	,034	,652	-,053	,079
6	(Stała)	2,922	2,131		1,371	,172	,040	2,203	,191	-,1386	7,305
	Poczucie własnej efektywności	,096	,055	,115	1,740	,083	-,003	,054	,079	-,015	,199
	Sumiennosc	,080	,037	,153	2,195	,029	,000	,033	,015	,017	,145
	Cele zawodowe suma	,213	,038	,403	5,654	,000	,001	,033	,000	,148	,280
	Segmentacja rynku pracy	-,012	,043	-,020	-,289	,773	,000	,046	,777	-,104	,076
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,000	,037	,001	,007	,994	-,001	,036	,994	-,073	,067
	Potencjal edukacyjny	,054	,052	,069	1,043	,298	,002	,054	,315	-,050	,165
7	(Stała)	5,776	2,249		2,568	,011	,027	2,316	,010	1,234	10,248
	Poczucie własnej efektywności	,098	,054	,117	1,822	,070	-,002	,053	,061	-,009	,198
	Sumiennosc	,062	,036	,117	1,704	,090	,000	,031	,047	,001	,125
	Cele zawodowe suma	,205	,037	,386	5,545	,000	,001	,033	,000	,141	,271
	Segmentacja rynku pracy	,000	,042	-,001	-,009	,993	3,626E-6	,045	,993	-,091	,087
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,020	,036	,039	,553	,581	-,001	,034	,554	-,050	,082
	Potencjal edukacyjny	,066	,051	,085	1,307	,193	,002	,052	,203	-,035	,171
	Sfera życia rodzinnego	-,172	,052	-,208	-,317	,001	-,001	,058	,004	-,289	-,059
8	(Stała)	6,494	2,305		2,817	,005	,035	2,241	,003	2,118	10,861
	Poczucie własnej efektywności	,101	,054	,121	1,882	,061	-,003	,052	,050	-,004	,200
	Sumiennosc	,058	,036	,110	1,595	,112	7,543E-5	,031	,059	-,002	,119
	Cele zawodowe suma	,192	,038	,363	5,068	,000	,001	,035	,000	,124	,261
	Segmentacja rynku pracy	-,030	,047	-,048	-,633	,528	,001	,052	,564	-,132	,072
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,014	,037	,028	,395	,694	-,001	,035	,682	-,059	,078
	Potencjal edukacyjny	,059	,051	,076	1,160	,247	,002	,052	,254	-,041	,164
	Sfera życia rodzinnego	-,177	,052	-,215	-,3415	,001	-,001	,058	,003	-,293	-,065
Sukces zawodowy	,048	,036	,105	1,356	,177	,000	,039	,214	-,024	,128	

a. Zmienna zależna: Kwalifikacje

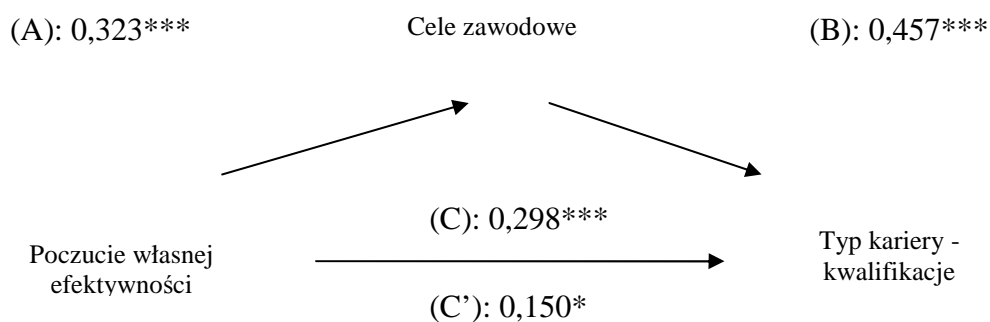
Źródło: opracowanie własne

Predyktorami typu kariery - kwalifikacje są poczucie własnej efektywności (około 8,5% wariancji kwalifikacji) oraz cele zawodowe (około 12% wariancji) i sfera życia rodzinnego (około 3%). Poczucie własnej efektywności oraz cele zawodowe zwiększają orientację na typ kariery- kwalifikacje, zaś sfera życia rodzinnego zmniejsza ją. Zmienne te wyjaśniają razem około 30% wariancji kwalifikacji. Sumiennosc, która wprowadzona jako druga do modelu wyjaśniała około 8% kwalifikacji wpływa na kwalifikacje poprzez cele zawodowe. Analiza bootstrap także potwierdza te zależności.

Powyższa analiza pozwoliła wysnuć przypuszczenie, że poczucie własnej efektywności wpływa na kwalifikacje za pośrednictwem cele zawodowe. Aby zweryfikować tę zależność przeprowadzono analizę mediacji (zob. rysunek 45). Rzeczywiście, analiza pokazała taką zależność. Zachowuje się ona nawet po wprowadzeniu pozostałych zmiennych.

Rysunek 45

Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji poczucie własnej efektywności – typ kariery - kwalifikacje



*** - $p < 0,001$; ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne

Test Sobela $Z=3,94$, $p < 0,001$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności 0,064÷0,197)

Rezultaty analizy regresji dotyczącej typu kariery - bezpieczeństwo są przedstawione w tabelach 31 i 32.

Tabela 31

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- bezpieczeństwo

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,070 ^a	,005	,000	2,27	,005	,974	1	196	,325
2	,226 ^b	,051	,042	2,22	,046	9,515	1	195	,002
3	,233 ^c	,054	,040	2,22	,003	,630	1	194	,428
4	,292 ^d	,085	,066	2,19	,031	6,497	1	193	,012
5	,293 ^e	,086	,062	2,20	,001	,167	1	192	,683
6	,302 ^f	,091	,063	2,19	,006	1,173	1	191	,280
7	,326 ^g	,106	,073	2,18	,015	3,101	1	190	,080
8	,365 ^h	,133	,096	2,16	,027	5,849	1	189	,017

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

h. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego, sukces zawodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 32

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: typ kariery- bezpieczeństwo

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	18,923	1,385		13,662	,000	-,014	1,448	,000	15,987	21,678
	Poczucie własnej efektywności	-,043	,044	-,070	-,987	,325	,000	,047	,349	-,133	,053
2	(Stała)	17,277	1,457		11,857	,000	,001	1,555	,000	14,126	20,294
	Poczucie własnej efektywności	-,089	,045	-,145	-,964	,051	-,001	,050	,073	-,189	,008
	Sumienność	,089	,029	,228	3,085	,002	,001	,030	,004	,030	,147
3	(Stała)	16,913	1,529		11,060	,000	,001	1,676	,000	13,524	20,127
	Poczucie własnej skuteczności	-,097	,046	-,158	-,2086	,038	-,001	,049	,053	-,198	-,002
	Sumienność	,079	,031	,204	2,565	,011	,001	,033	,020	,015	,144
4	Cele zawodowe suma	,025	,031	,063	,793	,428	-5,303E-5	,031	,423	-,036	,086
	(Stała)	15,876	1,562		10,164	,000	-,006	1,749	,000	12,322	19,215
	Poczucie własnej efektywności	-,103	,046	-,167	-,2234	,027	-,001	,048	,035	-,201	-,011
	Sumienność	,081	,031	,207	2,638	,009	,001	,032	,016	,018	,144
5	Cele zawodowe suma	,005	,032	,012	,144	,886	,000	,030	,880	-,057	,063
	Segmentacja rynku pracy	,085	,033	,184	2,549	,012	4,589E-5	,037	,025	,012	,158
	(Stała)	15,727	1,607		9,786	,000	-,013	1,743	,000	12,266	19,096
	Poczucie własnej efektywności	-,105	,046	-,170	-,2261	,025	-,001	,049	,037	-,205	-,010
	Sumienność	,082	,031	,211	2,662	,008	,001	,033	,014	,018	,146
6	Cele zawodowe suma	,005	,032	,012	,153	,879	,001	,030	,870	-,055	,064
	Segmentacja rynku pracy	,079	,036	,171	2,196	,029	-,001	,040	,057	,002	,161
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,012	,029	,031	,408	,683	,001	,033	,726	-,054	,075
	(Stała)	14,867	1,792		8,296	,000	,050	2,020	,000	10,924	18,933
	Poczucie własnej efektywności	-,105	,046	-,172	-,2279	,024	-,001	,049	,035	-,206	-,011
	Sumienność	,082	,031	,210	2,653	,009	,001	,033	,016	,018	,146
	Cele zawodowe suma	,004	,032	,011	,138	,890	,001	,030	,889	-,055	,064
7	Segmentacja rynku pracy	,079	,036	,171	2,193	,029	-,002	,039	,052	,002	,157
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,001	,031	-,003	-,033	,974	,002	,036	,979	-,071	,069
	Potencjał edukacyjny	,047	,044	,082	1,083	,280	-,003	,047	,309	-,050	,135
	(Stała)	16,166	1,929		8,381	,000	,112	2,251	,000	11,900	20,727
	Poczucie własnej efektywności	-,105	,046	-,170	-,2272	,024	-,001	,049	,033	-,204	-,010
	Sumienność	,073	,031	,188	2,359	,019	,001	,033	,029	,010	,138
	Cele zawodowe suma	,000	,032	,001	,011	,991	,000	,030	,991	-,059	,060
8	Segmentacja rynku pracy	,084	,036	,183	2,349	,020	-,002	,040	,038	,008	,164
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,008	,031	,021	,257	,798	,002	,036	,826	-,062	,080
	Potencjał edukacyjny	,053	,044	,092	1,214	,226	-,004	,047	,258	-,043	,141
	Sfera życia rodzinnego	-,078	,044	-,128	-,1761	,080	-,003	,048	,107	-,177	,015
	(Stała)	17,255	1,957		8,816	,000	,099	2,311	,000	12,835	21,865
	Poczucie własnej efektywności	-,100	,045	-,162	-,2195	,029	,000	,049	,043	-,197	-,002
	Sumienność	,067	,031	,173	2,190	,030	,001	,032	,044	,004	,132
a	Cele zawodowe suma	-,018	,032	-,047	-,571	,569	5,283E-5	,031	,547	-,079	,044
	Segmentacja rynku pracy	,040	,040	,086	,997	,320	-,002	,046	,386	-,049	,129
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,001	,031	-,002	-,020	,984	,002	,036	,987	-,071	,070
	Potencjał edukacyjny	,042	,043	,073	,969	,334	-,003	,047	,372	-,055	,132
	Sfera życia rodzinnego	-,086	,044	-,141	-,1957	,052	-,003	,048	,074	-,185	,004
	Sukces zawodowy	,073	,030	,215	2,419	,017	,000	,029	,012	,015	,131

a. Zmienna zależna: bezpieczeństwo

Źródło: opracowanie własne

Predyktorami typu kariery - bezpieczeństwo są poczucie własnej efektywności, sumienność oraz sukces zawodowy (razem wyjaśniają około 9% wariancji). Poczucie własnej efektywności obniża orientację na bezpieczeństwo (mniejsze poczucie własnej efektywności zwiększa tę orientację), zaś sumienność oraz sukces zawodowy zwiększają ją. Analiza bootstrap także potwierdza te zależności.

Rezultaty analizy regresji dotyczącej typu kariery - niezależność są przedstawione w tabelach 33 i 34.

Tabela 33

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- niezależność

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,253 ^a	,064	,059	2,53	,064	13,357	1	196	,000
2	,277 ^b	,077	,067	2,52	,013	2,738	1	195	,100
3	,315 ^c	,099	,085	2,50	,023	4,857	1	194	,029
4	,316 ^d	,100	,081	2,50	,001	,152	1	193	,697
5	,326 ^e	,107	,083	2,50	,007	1,402	1	192	,238
6	,327 ^f	,107	,079	2,51	,000	,076	1	191	,783
7	,357 ^g	,127	,095	2,48	,020	4,434	1	190	,037
8	,357 ^h	,127	,090	2,49	,000	,023	1	189	,880

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

h. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego, sukces zawodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 34

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: typ kariery- niezależność

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	11,231	1,547		7,258	,000	,023	1,677	,000	7,925	14,577
	Poczucie własnej efektywności	,179	,049	,253	3,655	,000	-,001	,054	,001	,071	,285
2	(Stała)	10,228	1,656		6,178	,000	,039	1,905	,000	6,396	14,030
	Poczucie własnej efektywności	,151	,052	,213	2,925	,004	-,002	,054	,006	,044	,258
	Sumiennosc	,054	,033	,121	1,655	,100	,000	,036	,131	-,015	,124
3	(Stała)	9,090	1,719		5,288	,000	,063	1,984	,000	5,204	13,103
	Poczucie własnej skuteczności	,127	,052	,179	2,422	,016	-,003	,051	,014	,023	,224
	Sumiennosc	,025	,035	,057	,731	,466	,000	,040	,518	-,053	,104
	Cele zawodowe suma	,077	,035	,171	2,204	,029	,001	,034	,025	,012	,146
4	(Stała)	9,271	1,784		5,196	,000	,077	2,061	,000	5,259	13,385
	Poczucie własnej efektywności	,128	,052	,180	2,433	,016	-,004	,051	,013	,023	,224
	Sumiennosc	,025	,035	,056	,724	,470	-,001	,040	,522	-,053	,104
	Cele zawodowe suma	,081	,036	,179	2,227	,027	,001	,035	,027	,013	,151
	Segmentacja rynku pracy	-,015	,038	-,028	-,389	,697	,001	,041	,727	-,093	,067
5	(Stała)	9,762	1,830		5,334	,000	,092	2,003	,000	5,922	13,864
	Poczucie własnej efektywności	,134	,053	,190	2,552	,011	-,004	,053	,012	,026	,232
	Sumiennosc	,020	,035	,045	,576	,565	-,001	,039	,614	-,057	,096
	Cele zawodowe suma	,080	,036	,177	2,202	,029	,001	,035	,029	,012	,151
	Segmentacja rynku pracy	,004	,041	,007	,091	,928	,001	,046	,928	-,084	,094
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,039	,033	-,089	-,184	,238	,000	,034	,267	-,108	,025
6	(Stała)	9,512	2,046		4,648	,000	,124	2,374	,000	5,057	14,280
	Poczucie własnej efektywności	,134	,053	,190	2,541	,012	-,005	,053	,011	,026	,230
	Sumiennosc	,020	,035	,045	,572	,568	-,001	,039	,616	-,057	,097
	Cele zawodowe suma	,079	,036	,176	2,193	,030	,002	,036	,032	,012	,152
	Segmentacja rynku pracy	,004	,041	,007	,090	,928	,001	,046	,935	-,084	,094
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,042	,035	-,097	-,197	,233	,000	,039	,278	-,120	,034
	Potencjał edukacyjny	,014	,050	,021	,276	,783	-,001	,057	,815	-,099	,124
7	(Stała)	11,280	2,195		5,138	,000	,103	2,507	,000	6,452	16,327
	Poczucie własnej efektywności	,135	,052	,191	2,586	,010	-,004	,051	,009	,032	,229
	Sumiennosc	,008	,035	,019	,240	,811	-,001	,040	,836	-,070	,086
	Cele zawodowe suma	,074	,036	,164	2,054	,041	,002	,036	,043	,006	,148
	Segmentacja rynku pracy	,011	,041	,021	,272	,786	,002	,045	,807	-,076	,102
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,030	,035	-,069	-,845	,399	,000	,038	,433	-,107	,043
	Potencjał edukacyjny	,021	,050	,032	,430	,668	-,001	,056	,705	-,090	,129
	Sfera życia rodzinnego	-,107	,051	-,152	-,2106	,037	-,001	,052	,044	-,210	-,004
8	(Stała)	11,359	2,262		5,023	,000	,100	2,564	,000	6,303	16,513
	Poczucie własnej efektywności	,136	,053	,192	2,584	,011	-,004	,052	,008	,031	,231
	Sumiennosc	,008	,036	,018	,227	,821	-,001	,040	,845	-,071	,087
	Cele zawodowe suma	,073	,037	,161	1,952	,052	,001	,036	,045	,003	,144
	Segmentacja rynku pracy	,008	,046	,015	,171	,864	,001	,053	,879	-,094	,113
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,031	,036	-,070	-,855	,394	-,001	,038	,432	-,109	,042
	Potencjał edukacyjny	,021	,050	,031	,410	,682	,000	,057	,722	-,092	,130
	Sfera życia rodzinnego	-,107	,051	-,153	-,2106	,037	-,001	,053	,043	-,211	-,004
Sukces zawodowy	,005	,035	,013	,151	,880	,001	,038	,891	-,067	,082	

a. Zmienna zależna: niezależność

Źródło: opracowanie własne

Jak można zauważyć predyktorami typu kariery - niezależność są poczucie własnej efektywności oraz sfera życia rodzinnego (razem wyjaśniają około 9% wariancji). Poczucie własnej efektywności zwiększa orientację na niezależność, zaś sfera życia rodzinnego zmniejsza ją. Analiza bootstrap także potwierdza te zależności. Cele zawodowe okazały się bardzo słabym predyktorem tej orientacji i wyjaśnia około 1,5% wariancji tej zmiennej.

Rezultaty analizy regresji dotyczącej typu kariery- twórczość są przedstawione w tabelach 35 i 36.

Tabela 35

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- twórczość

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,382 ^a	,146	,142	2,42	,146	33,480	1	196	,000
2	,435 ^b	,189	,181	2,36	,043	10,449	1	195	,001
3	,547 ^c	,299	,288	2,20	,110	30,383	1	194	,000
4	,560 ^d	,314	,300	2,18	,015	4,233	1	193	,041
5	,561 ^e	,315	,297	2,19	,001	,157	1	192	,692
6	,570 ^f	,325	,303	2,18	,010	2,811	1	191	,095
7	,603 ^g	,363	,340	2,12	,039	11,580	1	190	,001
8	,612 ^h	,374	,348	2,11	,011	3,213	1	189	,075

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

h. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego, sukces zawodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 36

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: typ kariery- twórczość

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	10,316	1,478		6,981	,000	-,034	1,507	,000	7,153	13,197
	Poczucie własnej efektywności	,270	,047	,382	5,786	,000	,001	,049	,000	,175	,370
2	(Stała)	8,480	1,551		5,468	,000	-,017	1,513	,000	5,433	11,476
	Poczucie własnej efektywności	,219	,048	,310	4,535	,000	-,001	,052	,000	,120	,320
	Sumiennosc	,099	,031	,221	3,233	,001	,001	,031	,003	,041	,162
3	(Stała)	5,969	1,516		3,938	,000	-,007	1,534	,000	3,006	9,047
	Poczucie własnej skuteczności	,166	,046	,234	3,593	,000	-,002	,046	,001	,074	,252
	Sumiennosc	,036	,031	,080	1,168	,244	,001	,031	,250	-,022	,099
	Cele zawodowe suma	,170	,031	,377	5,512	,000	,001	,031	,000	,111	,233
4	(Stała)	5,135	1,557		3,298	,001	,015	1,569	,001	2,186	8,195
	Poczucie własnej efektywności	,161	,046	,228	3,520	,001	-,003	,046	,001	,067	,245
	Sumiennosc	,037	,030	,082	1,207	,229	,001	,031	,239	-,022	,100
	Cele zawodowe suma	,154	,032	,341	4,869	,000	,000	,033	,000	,089	,219
	Segmentacja rynku pracy	,068	,033	,128	2,057	,041	,001	,034	,047	,001	,134
5	(Stała)	4,991	1,602		3,115	,002	,044	1,607	,004	1,943	8,279
	Poczucie własnej efektywności	,159	,046	,225	3,447	,001	-,003	,047	,001	,062	,245
	Sumiennosc	,038	,031	,085	1,243	,215	,000	,032	,232	-,023	,103
	Cele zawodowe suma	,154	,032	,342	4,866	,000	,000	,033	,000	,090	,219
	Segmentacja rynku pracy	,063	,036	,118	1,747	,082	,001	,038	,098	-,014	,137
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,011	,029	,026	,397	,692	-,001	,031	,707	-,051	,071
6	(Stała)	3,669	1,779		2,062	,041	,038	1,795	,042	,201	7,322
	Poczucie własnej efektywności	,158	,046	,223	3,435	,001	-,003	,047	,001	,060	,244
	Sumiennosc	,038	,031	,084	1,234	,219	,000	,032	,236	-,024	,103
	Cele zawodowe suma	,153	,032	,340	4,866	,000	,000	,034	,000	,087	,220
	Segmentacja rynku pracy	,063	,036	,118	1,750	,082	,001	,038	,101	-,015	,137
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,008	,031	-,019	-,268	,789	-,001	,033	,810	-,075	,054
	Potencjał edukacyjny	,073	,043	,110	1,677	,095	,000	,044	,101	-,013	,160
7	(Stała)	6,109	1,874		3,259	,001	,101	2,041	,004	2,278	10,178
	Poczucie własnej efektywności	,159	,045	,225	3,566	,000	-,002	,046	,001	,068	,249
	Sumiennosc	,022	,030	,048	,719	,473	-3,523E-5	,031	,490	-,038	,084
	Cele zawodowe suma	,146	,031	,323	4,740	,000	,000	,035	,000	,078	,214
	Segmentacja rynku pracy	,073	,035	,137	2,085	,038	,001	,037	,055	-,002	,146
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,009	,030	,020	,289	,773	-,001	,033	,794	-,058	,071
	Potencjał edukacyjny	,083	,042	,125	1,964	,051	-4,883E-5	,042	,046	,001	,167
	Sfera życia rodzinnego	-,147	,043	-,209	-3,403	,001	-,003	,051	,003	-,252	-,049
8	(Stała)	6,898	1,915		3,602	,000	,110	2,094	,001	2,812	11,015
	Poczucie własnej efektywności	,163	,044	,230	3,660	,000	-,002	,046	,001	,072	,251
	Sumiennosc	,017	,030	,039	,579	,563	-6,510E-5	,031	,589	-,041	,080
	Cele zawodowe suma	,132	,031	,293	4,196	,000	-,001	,036	,001	,061	,202
	Segmentacja rynku pracy	,041	,039	,076	1,035	,302	,002	,042	,329	-,039	,124
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,002	,030	,006	,082	,935	-,002	,033	,942	-,065	,065
	Potencjał edukacyjny	,075	,042	,113	1,777	,077	,000	,043	,080	-,008	,162
	Sfera życia rodzinnego	-,153	,043	-,218	-3,546	,000	-,002	,053	,003	-,258	-,052
Sukces zawodowy	,053	,030	,135	1,792	,075	,000	,028	,056	-,001	,109	

a. Zmienna zależna: twórczość

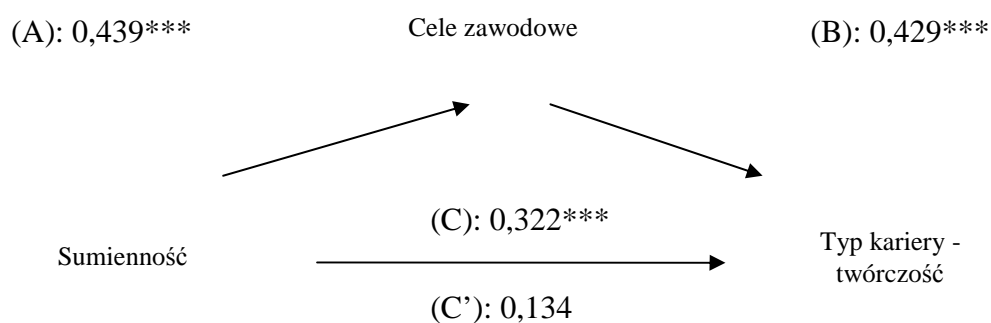
Źródło: opracowanie własne

Jak można zauważyć predyktorami typu kariery - twórczość są poczucie własnej efektywności, cele zawodowe, sfera życia rodzinnego (razem wyjaśniają około 31% wariacji). Poczucie własnej efektywności oraz cele zawodowe zwiększają orientację na twórczość. Zaś sfera życia rodzinnego zmniejsza ją. Sumiennosc wyjaśniająca około 4% twórczości, jak pokazała analiza wpływa na twórczość przez cele zawodowe. Segmentacja rynku pracy jest natomiast słabym predyktorem twórczości. Cele zawodowe okazały się bardzo słabym predyktorem tej orientacji i wyjaśnia około 1,5% wariacji tej zmiennej. Analiza bootstrap także potwierdza te zależności.

Zaprezentowana wyżej analiza pozwoliła wysnuć przypuszczenie, że sumiennosc wpływa na twórczość przez cele zawodowe. Aby sprawdzić to przypuszczenie przeprowadzono analizę mediacji, pokazaną na rysunku 46.

Rysunek 46

Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji sumiennosc – typ kariery- twórczość



*** - $p < 0,001$; ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne

Test Sobela $Z=4,56$, $p < 0,001$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,049 \div 0,124$). Analiza pokazała, że taki zapośredniczony wpływ rzeczywiście istnieje i utrzymuje się nawet po wprowadzeniu do analizy pozostałych zmiennych.

Kolejnym etapem prowadzonej analizy jest analiza regresji w odniesieniu do typu kariery – harmonia. Wyniki przeprowadzonej przedstawione zostały w tabelach 37 i 38.

Tabela 37

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- harmonia

M	R	R ²	SR ²	SE	Δ R ²	F	df1	df2	P
1	,138 ^a	,019	,014	2,61	,019	3,820	1	196	,052
2	,194 ^b	,038	,028	2,59	,019	3,768	1	195	,054
3	,202 ^c	,041	,026	2,59	,003	,621	1	194	,432
4	,227 ^d	,052	,032	2,58	,011	2,230	1	193	,137
5	,229 ^e	,053	,028	2,59	,001	,160	1	192	,690
6	,256 ^f	,066	,036	2,58	,013	2,664	1	191	,104
7	,314 ^g	,098	,065	2,54	,033	6,917	1	190	,009
8	,322 ^h	,104	,066	2,54	,005	1,094	1	189	,297

Legenda:

M – model

a. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności

b. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność

c. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma

d. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy

e. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji

f. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny

g. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego

h. Predyktory: (Stała), Poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, suma, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny, sfera życia rodzinnego, sukces zawodowy

Źródło: opracowanie własne

Tabela 38

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standardyzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności).
Zmienna zależna: typ kariery- harmonia

M	Zmienne niezależne	B	SE	Beta	t	P	Odchylenie	SE	P	DG	GG
1	(Stała)	17,027	1,592		10,698	,000	-,039	1,509	,000	13,999	19,935
	Poczucie własnej efektywności	,098	,050	,138	1,954	,052	,001	,049	,046	,003	,196
2	(Stała)	15,820	1,698		9,315	,000	-,033	1,576	,000	12,662	18,863
	Poczucie własnej efektywności	,065	,053	,091	1,222	,223	,001	,052	,210	-,035	,168
	Sumienność	,065	,033	,144	1,941	,054	,000	,031	,041	,003	,126
3	(Stała)	15,398	1,782		8,639	,000	,017	1,783	,000	11,949	18,997
	Poczucie własnej skuteczności	,056	,054	,078	1,027	,306	,000	,051	,271	-,043	,158
	Sumienność	,054	,036	,121	1,507	,133	,000	,034	,110	-,012	,121
	Cele zawodowe suma	,029	,036	,063	,788	,432	,000	,042	,486	-,058	,107
4	(Stała)	14,682	1,840		7,978	,000	,005	1,842	,000	11,122	18,354
	Poczucie własnej efektywności	,052	,054	,073	,958	,339	-,001	,052	,314	-,051	,154
	Sumienność	,055	,036	,123	1,533	,127	-,001	,034	,113	-,012	,122
	Cele zawodowe suma	,015	,037	,032	,393	,695	-,001	,044	,738	-,076	,097
	Segmentacja rynku pracy	,058	,039	,109	1,493	,137	,003	,048	,228	-,033	,156
5	(Stała)	14,510	1,894		7,663	,000	,020	1,897	,000	10,853	18,322
	Poczucie własnej efektywności	,049	,055	,069	,906	,366	,000	,053	,345	-,055	,155
	Sumienność	,057	,036	,126	1,567	,119	-,001	,035	,107	-,012	,125
	Cele zawodowe suma	,015	,037	,033	,401	,689	-,001	,044	,730	-,077	,098
	Segmentacja rynku pracy	,052	,042	,097	1,225	,222	,003	,049	,299	-,039	,154
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,013	,034	,031	,400	,690	-,001	,029	,646	-,048	,067
6	(Stała)	12,989	2,103		6,176	,000	-,005	2,184	,000	8,715	17,281
	Poczucie własnej efektywności	,048	,054	,067	,883	,379	-,001	,052	,354	-,056	,149
	Sumienność	,056	,036	,125	1,559	,121	-,001	,035	,115	-,014	,125
	Cele zawodowe suma	,014	,037	,031	,381	,704	6,849E-5	,045	,748	-,077	,099
	Segmentacja rynku pracy	,052	,042	,097	1,225	,222	,003	,049	,299	-,040	,153
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	-,009	,036	-,021	-,248	,804	,000	,032	,778	-,074	,055
	Potencjał edukacyjny	,084	,051	,125	1,632	,104	,000	,059	,152	-,028	,202
7	(Stała)	15,245	2,242		6,800	,000	,009	2,529	,000	10,342	20,344
	Poczucie własnej efektywności	,049	,053	,070	,925	,356	,000	,051	,321	-,048	,152
	Sumienność	,042	,036	,092	1,151	,251	-,001	,035	,239	-,029	,110
	Cele zawodowe suma	,007	,037	,016	,196	,845	-,001	,044	,870	-,082	,090
	Segmentacja rynku pracy	,061	,042	,115	1,467	,144	,003	,048	,204	-,028	,158
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,007	,036	,015	,184	,854	-,001	,032	,830	-,057	,068
	Potencjał edukacyjny	,093	,051	,140	1,843	,067	,000	,056	,098	-,015	,208
	Sfera życia rodzinnego	-,136	,052	-,193	-,2,630	,009	-,001	,059	,019	-,254	-,023
8	(Stała)	14,691	2,303		6,379	,000	-,005	2,494	,000	9,723	19,774
	Poczucie własnej efektywności	,047	,054	,066	,880	,380	-,001	,052	,362	-,055	,150
	Sumienność	,044	,036	,099	1,230	,220	,000	,036	,215	-,026	,115
	Cele zawodowe suma	,017	,038	,037	,442	,659	-6,574E-5	,044	,700	-,072	,099
	Segmentacja rynku pracy	,084	,047	,157	1,784	,076	,005	,053	,116	-,014	,195
	Przeciwdziałanie dyskryminacji	,011	,036	,025	,303	,762	2,553E-6	,032	,734	-,052	,074
	Potencjał edukacyjny	,099	,051	,148	1,943	,054	,000	,057	,083	-,010	,214
	Sfera życia rodzinnego	-,132	,052	-,187	-,2,546	,012	,000	,060	,026	-,252	-,017
Sukces zawodowy	-,037	,036	-,094	-,1,046	,297	-,002	,034	,270	-,108	,026	

a. Zmienna zależna: harmonia

Źródło: opracowanie własne

Jak można zauważyć w tych tabelach istotnym predyktorem typu kariery - harmonia jest sfera życia rodzinnego (wyjaśnia około 3% wariancji). Sfera ta zmniejsza orientację na harmonię. Orientacja ta jest najslabiej wyjaśniana przez opisywane tu zmienne. Wpływ poczucia własnej efektywności i sumienności okazał się słaby i nieistotny (około 3% wariancji harmonii). Analiza bootstrap także potwierdza te zależności.

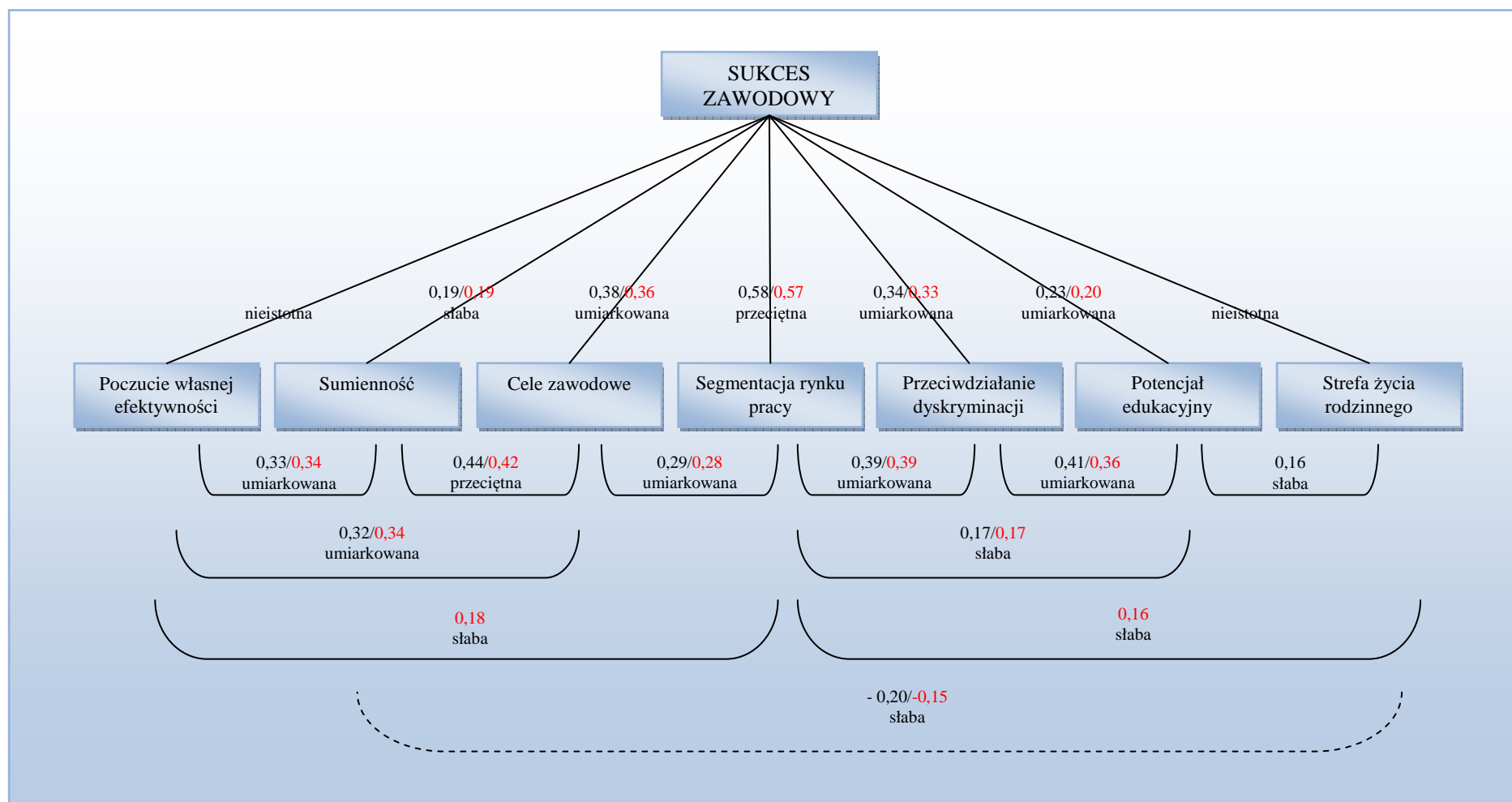
Sumując orientacje na określony typ kariery są kształtowane przez zmienne osobowościowe i sytuacyjne w różnym stopniu: zarządzanie - 20%, kwalifikacje - 31%, bezpieczeństwo -7% wraz z poczuciem sukcesu około 10%, niezależność - 9%, twórczość - 34% wraz z poczuciem sukcesu około 35%, harmonia - 6% wraz z poczuciem sukcesu około 6,6%. W największym stopniu zmienne te wyjaśniają typy karier: twórczość, kwalifikacje oraz zarządzanie.

6. Interpretacja i dyskusja wyników badań

Analiza uzyskanego materiału empirycznego, prowadzona była w kierunku odnalezienia i wskazania osobowościowych i sytuacyjnych wyznaczników sukcesu zawodowego i typu kariery zawodowej oraz ukazania, które posiadają najsilniejsze znaczenie, jak również rozpoznania wzajemnych powiązań pomiędzy nimi. Przeprowadzone analizy statystyczne posiadały charakter pogłębiający i uszczegóławiający w kolejnych etapach uzyskiwane dane. Pierwszy etap polegał na prezentacji syntetycznego opisu wyników uzyskanych w badanej populacji w zakresie analizowanych zmiennych. Następnie przeprowadzona została analiza korelacji pozwalająca na potwierdzenie założeń dotyczących istnienia zależności o charakterze współwystępowania. Zbadano siłę i kierunek związków pomiędzy poszczególnymi zmiennymi, która została obliczona zarówno według współczynnika korelacji Pearsona, jak i współczynnika korelacji Spearmana (rysunek 47).

Rysunek 47

Siła i kierunki związków pomiędzy badanymi zmiennymi



Legenda:

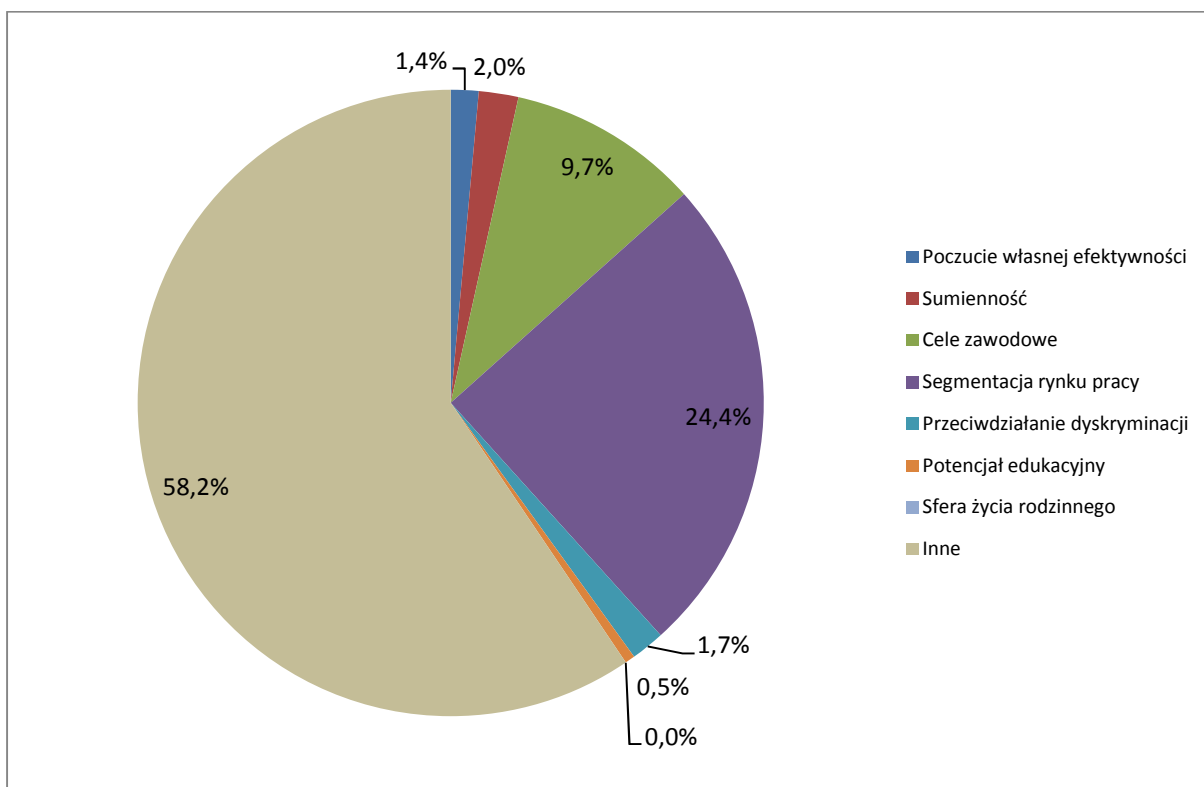
Cyfry czarne – współczynnik korelacji Pearsona; Cyfry czerwone – współczynnik korelacji Spearmana

Źródło: opracowanie własne

W kolejnym etapie dokonana została analiza regresji określająca łączny wpływ wielu zmiennych niezależnych na pojedynczą zmienną zależną, uwzględniając powiązania pomiędzy zmiennymi niezależnymi. Pozwala ona również na ocenę wpływu interakcji między zmiennymi niezależnymi, a także na wyłonienie najsilniejszych predyktorów zmiennej zależnej. Rysunek 48 przedstawia procentowy udział zmiennych niezależnych w wyjaśnianiu wariacji sukcesu zawodowego.

Rysunek 48

Procentowy udział zmiennych niezależnych w wyjaśnianiu wariacji sukcesu zawodowego



Źródło: opracowanie własne

Analiza wykresu wskazuje, iż najsilniejszym predyktorem sukcesu zawodowego jest segmentacja rynku pracy. Wyjaśnia 24,4% wariacji. Kolejnym pod względem wyjaśnianej wariacji są cele zawodowe. Cele zawodowe wyjaśniają 9,7% wariacji sukcesu zawodowego. Sumienność wyjaśnia 2% wariacji, przeciwdziałanie dyskryminacji 1,7%, poczucie własnej efektywności 1,4%, a potencjał edukacyjny 0,5%. Sfera życia rodzinnego nie jest predykatorem sukcesu zawodowego.

6.1 Sukces zawodowy a wyznaczniki osobowościowe

Funkcjonowanie jednostki w sferze życia zawodowego uwarunkowane jest zarówno przez zmienne osobowościowe, jak i zmienne sytuacyjne. Zmienne osobowościowe (jak założono w modelu teoretycznym) wpływają na odczuwanie przez zatrudnione kobiety sukcesu zawodowego. Do zmiennych osobowościowych będących wyznacznikami poczucia sukcesu zawodowego zaliczone zostały: poczucie własnej efektywności, sumienność oraz cele zawodowe. Poniżej zaprezentowana została interpretacja wyników badań empirycznych w odniesieniu do wymienionych zmiennych osobowościowych.

Poczucie własnej efektywności

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy poczuciem własnej efektywności a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 1, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy poczuciem własnej efektywności a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i poczucie własnej efektywności jest predyktorem sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż korelacja poczucia własnej efektywności z sukcesem zawodowym okazała się nieistotna. Można uznać, że brak jest związku pomiędzy obu zmiennymi.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że poczucie własnej efektywności nie jest istotne według testu t, ale jest istotne według analizy bootstrap. Jako predyktor wyjaśnia 1,4% wariacji sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką jest poczucie własnej efektywności.

Seria analiz mediacji potwierdziła wysunięte na podstawie analizy korelacji oraz analizy regresji przypuszczenie, iż cele zawodowe stanowią zmienną pośredniczącą w relacjach poczucia własnej efektywności z sukcesem zawodowym. Poczucie własnej efektywności poprzez cele zawodowe wpływa na sukces zawodowy. Cele zawodowe są zatem mediatorem w relacji poczucia własnej efektywności z sukcesem zawodowym.

Uzyskane w badaniu wyniki pozwalają na twierdzenie, iż brak jest bezpośredniego związku pomiędzy sędami jednostki o możliwościach realizowania własnych działań w taki sposób, aby osiągnąć określony poziom wykonania a zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w

których funkcjonuje. Natomiast znaczący jest fakt odkrycia mediatora, poprzez który poczucie własnej efektywności jednak oddziałuje na sukces zawodowy. Poczucie własnej efektywności wpływa poprzez cele zawodowe na sukces zawodowy. Poczucie własnej efektywności okazało się również predyktorem sukcesu zawodowego. Poczucie własnej efektywności zwiększa zatem poczucie sukcesu zawodowego.

Wyniki badań należy interpretować w szerszym kontekście uwzględniającym wzajemne powiązania uwarunkowań zewnętrznych, sytuacyjnych oraz wewnętrznych, związanych ze sferą psychicznego funkcjonowania jednostki. Ewolucja warunków zewnętrznych polegająca na zmianie systemu społeczno- gospodarczego pociągnęła za sobą potrzebę zmian w zakresie psychicznego funkcjonowania jednostki w celu sprostania zaostrzonej konkurencji pojawiającej się na rynku pracy. Zwłaszcza, jeżeli jednostka ta przynależy do grup celowych charakteryzujących się trudniejszym położeniem na rynku pracy jak ma to miejsce w przypadku grupy badawczej, do której należą kobiety. Jednocześnie dodatkowo cały świat podlega zmianom, których dynamika stanowi precedens w całej dotychczasowej historii ludzkości. Zmiany te wiążą się z globalizacją, postępem technologicznym, społeczeństwem informacyjnym.

W warunkach poprzedniego ustroju rolę podstawowego podmiotu oraz animatora zmian wyznaczono dużym grupom społecznym. Współcześnie wymaga się od jednostek, aby były zdolne do odpowiedzi na wyzwania cywilizacyjne. Jednostka bierze odpowiedzialność za swoją sytuację. Przekonania jakie posiada na temat swojego „ja” implikują jej działania w wymagającym otoczeniu zewnętrznym. Powodzenie działań, możliwość osiągnięcia sukcesu zależy w znacznej mierze od pozytywnego nastawienia jednostki przejawiającego się także poprzez sądy na temat możliwości osiągnięcia danego poziomu wykonania.

Przekonania dotyczące efektywności wpływają na ocenę osobistych zasobów jednostki. Im silniejsze są przekonania dotyczące własnej efektywności, tym wyższe cele stawiają sobie ludzie i tym silniejsze jest ich zaangażowanie w zamierzone zachowanie nawet w obliczu piętrzących się porażek [por. Lock E.A., Latham P.G., 1990]. Badania własne rozszerzyły dotychczasowy obraz znaczenia celów (w tym przypadku zawodowych) jako pośrednika, pomiędzy przekonaniem o własnej efektywności a poczuciem sukcesu zawodowego, będącego ukoronowaniem zaangażowania i wysiłków na drodze do zawodowej samorealizacji.

Poczucie własnej efektywności stanowi ogólne przekonanie jednostki co do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Jednostki charakteryzujące się tą cechą posiadają poczucie własnej kompetencji, własnej wartości i są

przekonane o posiadaniu wpływu na bieg rzeczy. Postrzeganie własnej efektywności jest wyznacznikiem zamiarów i działań w różnych obszarach ludzkiej aktywności, w tym również w zakresie zachowań w sferze zawodowej. Istotnie wpływa na podjęcie wszelkich działań i wytrwałość w ich realizacji. Stanowi zasób wykorzystywany w formułowaniu celów, poprzez które oddziałuje na osiągnięcie pożądanego efektu.

Wskaźnik poczucia własnej efektywności stanowi wyznacznik powodzenia w egzaminach i sukcesów w nauce. Zatem zarówno zamiar zaangażowania się w osiągnięcie sukcesu zawodowego, jak i aktualne zachowanie nakierowane na osiągnięcie tego celu powinno dać się przewidzieć na podstawie przekonań dotyczących własnej efektywności i jak wykazały niniejsze badania poczucie własnej efektywności rzeczywiście zwiększa poczucie satysfakcji zawodowej.

Poczucie własnej efektywności jest związane z wysoką samooceną, samoakceptacją oraz optymistycznym nastawieniem. Wiara we własne możliwości zazwyczaj sprzyja osiągnięciu sukcesu, który zwrótnie podtrzymuje tę wiarę. Obserwuje się działanie zasady samospełniającego się proroctwa. W związku tym występuje mediator, którym są cele zawodowe.

Ludzie podejmują się działań, co do których żywią przekonanie, iż mogą je skutecznie wykonać, natomiast unikają tych, które przewyższających ich możliwości. Uwidacznia się tutaj wpływ jednej ze składowych badanych celów - realności. Bywa jednak również tak, iż jednostki rezygnują z podjęcia zadań, które mogłyby wykonać lub rezygnują z nich przed ich zakończeniem. Postępowanie takie jest spowodowane niską oceną poczucia własnej efektywności. Specyficzne cechy strukturalne celów pośredniczą zatem pomiędzy poczuciem własnej efektywności a sukcesem zawodowym.

Wiara we własne możliwości sprzyja osiągnięciu sukcesu oraz wyzwala dodatkowe pokłady energii do działania, jednakże samo poczucie własnej efektywności nie jest wystarczające, gdy nie współwystępują z nim odpowiednie zdolności i umiejętności odnoszące się między innymi do kompetencji właściwego wyznaczania celów. Aby przekonania dotyczące własnej efektywności spełniały rolę regulacyjną, muszą uwzględniać rzeczywiste możliwości jednostki, gdyż optymizm nie posiadający rzeczywistych podstaw zazwyczaj skutkuje rozczarowaniami.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 1 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy poczuciem własnej efektywności a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i poczuciem własnej efektywności jako predyktorem dla sukcesu zawodowego została częściowo potwierdzona.

Dowodzono, iż brak jest bezpośredniego związku pomiędzy poczuciem własnej efektywności a sukcesem zawodowym, natomiast poczucie własnej efektywności jest predyktorem sukcesu zawodowego. Dodatkowo odkryto, iż poczucie własnej efektywności poprzez cele zawodowe wpływa na sukces zawodowy.

Sumiennosc

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy celami zawodowymi a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 2, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy sumiennoscą a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i sumiennosc jest predyktorem sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż sumiennosc koreluje słabo, ale istotnie z sukcesem zawodowym. Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy obu zmiennymi.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że sumiennosc jest istotnym predyktorem sukcesu zawodowego i wyjaśnia 2% wariacji sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką jest sumiennosc.

Seria analiz mediacji potwierdziła wysunięte na podstawie analizy korelacji oraz analizy regresji przypuszczenie, iż cele zawodowe stanowią zmienną pośredniczącą w relacjach sumiennosci z sukcesem zawodowym. Sumiennosc poprzez cele zawodowe wpływa na sukces zawodowy. Cele zawodowe są zatem mediatorem w relacji sumiennosci z sukcesem zawodowym.

Uzyskane w badaniu wyniki pozwalają na twierdzenie, iż istnieje bezpośredni związek pomiędzy stopniem zorganizowania, wytrwalosci oraz motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na osiągnięcie celu a zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okolicznosci, w których funkcjonuje. Znaczący jest fakt odkrycia mediatora, poprzez który sumiennosc oddziałuje na sukces zawodowy. Sumiennosc wpływa na sukces zawodowy poprzez cele zawodowe. Sumiennosc okazała się również predyktorem sukcesu zawodowego. Sumiennosc zwiększa zatem poczucie sukcesu zawodowego.

Sumiennosc traktowana jest jako zmienna opisująca stosunek człowieka do pracy. Jest to wymiar różnic indywidualnych, dotyczący poziomu organizacji i osiągnięć. Te dwa elementy są kluczowe dla interpretacji uzyskanych wyników. Poziom osiągnięć bowiem

stanowi odpowiednią płaszczyznę dla wyjaśnienia związku sumiennosci z sukcesem zawodowym, natomiast poziom organizacji stanowi odniesienie do wyłonienia celów zawodowych jako mediatora pomiędzy sumiennością a sukcesem zawodowym. Jakkolwiek także jeżeli chodzi o poziom osiągnięć, to drogą do niego jest odpowiednia organizacja. Pojawiające się pojęcie celu stanowi element spajający obydwa poziomy.

Osoby sumienne przodują w dążeniu do osiągnięć, starają się o perfekcję we wszystkim, co robią. Są ambitne, obowiązkowe i pracowite. Dyscyplina i wytrwałość pomaga im w osiągnięciu wyznaczonych celów. W życiu zawodowym poza celami pośrednimi jest to satysfakcja z samorealizacji zawodowej. Konfiguracja składników składających się na sumiennosc takich jak: kompetencje, skłonność do utrzymywania porządku, obowiązkowość, dążenie do osiągnięć oraz samodyscyplina są cechami sprzyjającymi spełnieniu akademickiemu i zawodowemu - osiągnięciu sukcesu zawodowego. Zwłaszcza, że sposób wykonywania pracy niemal w każdej kategorii można przewidzieć na podstawie czynnika sumiennosci. Sumienni pracownicy dobrze sobie radzą niezależnie od tego, czy stanowią kadrę zarządzającą, czy też są pracownikami fizycznymi. Oczywiście sama sumiennosc nie gwarantuje osiągnięć zawodowych, gdyż są one zdeterminowane wieloma innymi uwarunkowaniami, co być może implikuje fakt, iż korelacja ta posiada słaby charakter. Jak zaznaczono w pracy sukces zawodowy jest uwarunkowany zarówno czynnikami osobowościowymi jak i sytuacyjnymi.

Sukces sumiennych jednostek częściowo jest zależny od ich zorganizowania i skłonności do utrzymywania porządku. Zorganizowanie i porządek sprawiają, iż efektywnie wywiązują się ze swoich obowiązków. Osoby takie planują wcześniej i zastanawiają się przed podjęciem działań. Życie tych osób przebiega stosownie do wytyczonych celów. Właściwe wyznaczanie celów pod względem specyficznych cech strukturalnych jest modyfikowane poprzez zmienną osobowościową jaką jest sumiennosc.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 2 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy sumiennością a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i sumiennością jako predyktorem dla sukcesu zawodowego została potwierdzona. Dowiedziono, iż istnieje pozytywny związek pomiędzy sumiennością a sukcesem zawodowym oraz sumiennosc jest predyktorem sukcesu zawodowego. Dodatkowo odkryto, iż sumiennosc poprzez cele zawodowe wpływa na sukces zawodowy.

Cele zawodowe

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy celami zawodowymi a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 3, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy celami zawodowymi a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i cele zawodowe są predyktorem sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż cele zawodowe korelują w umiarkowanym stopniu z sukcesem zawodowym. Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy obu zmiennymi.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że cele zawodowe są dobrym predyktorem sukcesu zawodowego i wyjaśniają 9,7% wariancji sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką są cele zawodowe.

Właściwie wyznaczone pod względem specyficznych cech strukturalnych cele zawodowe są związane z zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Kompetencja jednostki przejawiająca się w umiejętności poprawnego formułowania celów zawodowych organizuje w przejrzysty sposób wizję przyszłości zawodowej. Cechy te sprawiają, iż jakkolwiek pod względem treściowym cel posiada cechy formalne sprzyjające skuteczności jego realizacji.

W odniesieniu do intencjonalnej działalności jednostki można stwierdzić, że określone formalne właściwości celów oraz planów działań realizacyjnych mogą skutkować podniesieniem lub obniżeniem skuteczności podejmowanych działań. Można w związku z tym założyć, że umiejętności strategiczne, pełen namysłu, rozważny i planowy stosunek do własnych działań stanowią istotny czynnik wpływający na skuteczną realizację celów. Powyżej pewnego poziomu zdolności ogólnych, wymienione umiejętności, ściśle wiążące się z intencjonalną aktywnością, różnicują ludzi pod względem skuteczności, z jaką potrafią realizować swoje cele w tym celu zawodowe.

Wiele koncepcji i badań wskazuje na związek dobrego samopoczucia, radości czy szczęścia z realizacją dążeń i planów. Realizacja celów, planów stanowi pewną formę samorealizacji, rozwijania potencjalnych możliwości człowieka. Można zatem przypuszczać, iż satysfakcja w sferze zawodowej, poczucie sukcesu zawodowego jest związana z realizacją

celów zawodowych. Natomiast realizacja celów zawodowych jest w znacznym stopniu zależna od cech instrumentalnych jednostki- jej zdolności i sprawności jednostki w zakresie właściwego wyznaczania celów.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 3 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy celami zawodowymi a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i celami zawodowymi jako predyktorem dla sukcesu zawodowego została potwierdzona. Dowiedziono, iż istnieje pozytywny związek pomiędzy celami zawodowymi a sukcesem zawodowym oraz cele zawodowe są predyktorem sukcesu zawodowego.

6.2 Sukces zawodowy a wyznaczniki sytuacyjne

Zmienne sytuacyjne (jak założono w modelu teoretycznym) wpływają na odczuwanie przez zatrudnione kobiety sukcesu zawodowego. Do zmiennych sytuacyjnych będących wyznacznikami poczucia sukcesu zawodowego zaliczone zostały: segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji, potencjał edukacyjny oraz sfera życia rodzinnego. Poniżej zaprezentowana została interpretacja wyników badań empirycznych w odniesieniu do wymienionych zmiennych sytuacyjnych.

Segmentacja rynku pracy

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy segmentacją rynku pracy a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 4, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy segmentacją rynku pracy a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i segmentacja rynku pracy jest predyktorem sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż segmentacja rynku pracy koreluje w przeciętnym stopniu z sukcesem zawodowym. Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy obu zmiennymi.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że segmentacja rynku pracy jest bardzo dobrym predyktorem sukcesu zawodowego i wyjaśnia 24,4% wariacji sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką są jest segmentacja rynku pracy.

Segmentacja rynku pracy, a właściwie przynależność do pierwotnego segmentu rynku pracy jako uwarunkowanie sytuacyjne związane jest z poczuciem sukcesu zawodowego. Segmentacja polega na rozpadzie rynku pracy na wiele odrębnych rynków (segmentów), różniących się między sobą dostępnością dla zainteresowanych pracowników, wysokością otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, możliwościami rozwoju zawodowego, zasadami ruchliwości pracowniczej. Przynależność do pierwotnego segmentu rynku pracy wiąże się z poczuciem sukcesu zawodowego, czyli zadowoleniem jednostki (w tym przypadku pracującej kobiety) z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje.

Segmentacja przejawia się odmiennością reguł instytucjonalnych oraz szeroko rozumianych warunków pracy. Określone pozycje i struktury organizacyjne są zróżnicowane na lepsze oraz gorsze pod względem rynkowych szans oraz korzyści jakie są w dyspozycji jednostki. Odrębne reguły instytucjonalne i związane z nimi korzyści przynależą nie tylko pozycjom i strukturom organizacyjnym, lecz także określonym kategoriom społecznym. Gorsze pozycje na rynku pracy zajmują osoby przynależące do grup celowych, do których należą kobiety. Grupy celowe napotykają na sformalizowane bariery, które ograniczają dostęp do zawodów charakteryzujących się wysokim statusem. Dotykają je niekorzystne zasady wynagradzania. Związek pomiędzy przynależnością do jednej z grup celowych, a zajmowaniem gorszej pozycji na rynku pracy jest powszechnie zauważalny. Reprezentanci grup celowych dominują w określonych branżach oraz kategoriach zawodowych. Podejmowanie pracy w przedsiębiorstwach na gorszych warunkach płacowych cechuje równocześnie duża fluktuacja pracowników. Podejmują oni nową pracę na równie niekorzystnych warunkach. Im mniej stabilne są kariery zawodowe, tym mniejsze cechują je szanse na wejście do lepszych rynków. W przedsiębiorstwach o wysokiej pozycji rynkowej kandydaci o niestabilnych pozycjach podlegają szczególnie restrykcyjnej selekcji.

W sytuacji, gdy grupy celowe utożsamiane są z określonymi strukturami instytucjonalnymi i pozycjami, które zajmują, to wówczas kategorie te same zaczynają funkcjonować jako rynki pracy. W tym ujęciu o odrębnych rynkach pracy mówi się w odniesieniu do kobiet i mężczyzn. Kobiety podejmujące pracę spotykają się na swojej drodze zawodowej z większymi barierami niż mężczyźni.

Analizując postawy grup zajmujących niższe szczeble drabiny stratyfikacyjnej, można stwierdzić, iż charakteryzuje je najczęściej akceptacja niskiego statusu i wykonywanie drugorzędnych ról zawodowych. Bierność jest przełamywana jedynie w przypadku nagłego pogorszenia warunków materialnych, wzrostu aspiracji wobec niemożności ich zaspokojenia

oraz braku perspektyw związanych z piętrzącymi się trudnościami życiowymi. Napięcia te znajdują wyładowanie w postaci otwartego konfliktu.

Otwarty konflikt nie pojawia się natomiast w przypadku nierówności społecznych występujących pomiędzy mężczyznami i kobietami. Większość kobiet nie czuje, iż zajmują gorszą pozycję, nie są skłonne do podejmowania działań na rzecz zmiany istniejącego stanu rzeczy w sferze życia rodzinnego, zawodowego, czy też w innych sferach swojego życia. Fakt ten stanowi paradoks socjologiczny, z którego wyłania się obraz zgody kobiet na podział ról, w którym zajmują niższą pozycję od mężczyzn. Kobiety świadome takiego układu stosunków akceptują go nie tylko poprzez brak sprzeciwu, lecz nawet poprzez przekonanie, że jest to pożądaný układ. Kobiety zatem poprzez swoje zachowania i postawy same aktywnie współuczestniczą w ograniczaniu własnej niezależności i podtrzymywaniu niekorzystnego dla nich układu ról.

Jeżeli analizie poddawane są postawy kobiet wobec pracy brak jest w nich oznak przejawów gorszego położenia. Kobiety deklarują względnie wysoką satysfakcję z zajmowanych stanowisk (poziom zadowolenia jest zbliżony do poziomu satysfakcji mężczyzn, a według wielu badań nawet go przewyższa. Syndrom tych postaw został określony mianem paradoksu „zadowolonego niewolnika”. Akceptacja istniejącego stanu rzeczy może również być spowodowana głęboko ugruntowanym przekonaniem, iż stan ten jest naturalnym porządkiem. Przekonania takie mają swoje źródło w odmienności wzorców wychowania oraz socjalizacji. Kobiety mogą zgadzać się na zajmowanie gorszych stanowisk i związane z nimi niższe wynagrodzenia, jeżeli ponad sukcesy w pracy zawodowej stawiają dobro rodziny. [por. Domański H., 1992]

Interpretacja wyników może być zróżnicowana. Być może opinie kobiet nie wynikają z ich zadowolenia, lecz z rezygnacji spowodowanej poczuciem braku możliwości zmiany istniejącej sytuacji. Wobec świadomości braku wpływu na istniejący układ stosunków racjonalizacji podlega stan obecny i kobiety świadomie dążą do samooceny swojej pozycji tak, aby obraz rzeczywistości był dla nich bardziej korzystny. Interpretacja ta nie może dotyczyć całej populacji kobiet, ponieważ wiele kobiet posiada wykształcenie wyższe i kwalifikacje co najmniej równe tym posiadanym przez mężczyzn i w tej sytuacji mają podstawy do równego traktowania w zatrudnieniu. Pomimo uwarunkowanej posiadaną płcią przynależnością do grupy celowej posiadane kwalifikacje, wykształcenie mogą stanowić potencjał, który umożliwi przełamanie istniejących barier i zajęcie korzystnej pozycji na rynku pracy. Wówczas korzystna pozycja umożliwi ochronę swojego statusu, a nawet możliwości wpływania na zmiany w taki sposób, aby kształtować je z korzyścią dla siebie.

Przynależność do pierwotnego rynku pracy charakteryzuje się posiadaniem wysoko usytuowanego w hierarchii przedsiębiorstwa miejsca pracy. Z zajmowaniem takiego miejsca wiąże się jego wysoki status i takie również wynagrodzenie. Większe są szanse awansu, a ryzyko utraty pracy jest zmniejszone. Miejsce takie obejmuje również inne liczne przywileje. Nie ulega zatem wątpliwości, iż przedstawione warunki pracy wpływają na satysfakcję z jej wykonywania, poczucie zawodowego spełnienia i przekonanie o osiągniętym sukcesie zawodowym.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 4 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy segmentacją rynku pracy a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i segmentacją rynku pracy jako predyktorem dla sukcesu zawodowego została potwierdzona. Dowiedziono, iż istnieje pozytywny związek pomiędzy segmentacją rynku pracy a sukcesem zawodowym oraz segmentacja rynku pracy jest predyktorem sukcesu zawodowego.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 5, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i przeciwdziałanie dyskryminacji jest predyktorem sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż przeciwdziałanie dyskryminacji koreluje w umiarkowanym stopniu z sukcesem zawodowym. Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy obu zmiennymi.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że przeciwdziałanie dyskryminacji jest predyktorem sukcesu zawodowego i wyjaśnia 1,7% wariancji sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką jest przeciwdziałanie dyskryminacji.

Seria analiz mediacji potwierdziła wysunięte na podstawie analizy korelacji oraz analizy regresji przypuszczenie, iż segmentacja rynku pracy stanowi zmienną pośredniczącą w relacjach przeciwdziałania dyskryminacji z sukcesem zawodowym. Przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez segmentację rynku pracy wpływa na sukces zawodowy. Segmentacja

rynku pracy jest zatem mediatorem w relacji przeciwdziałania dyskryminacji z sukcesem zawodowym.

Uzyskane w badaniu wyniki pozwalają na twierdzenie, iż istnieje bezpośredni związek pomiędzy prawnymi gwarancjami dotyczącymi równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazem dyskryminacji a zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których funkcjonuje. Natomiast znaczący jest fakt odkrycia mediatora, poprzez który przeciwdziałanie dyskryminacji oddziałuje na sukces zawodowy. Przeciwdziałanie dyskryminacji wpływa na sukces zawodowy poprzez segmentację rynku pracy. Przeciwdziałanie dyskryminacji okazało się również predyktorem sukcesu zawodowego. Przeciwdziałanie dyskryminacji zwiększa zatem poczucie sukcesu zawodowego.

Prawne gwarancje dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji są związane z zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Równe traktowanie w zatrudnieniu związane jest z niedyskryminowaniem jednostki w jakikolwiek sposób. Jest to jedna z okoliczności zewnętrznych, która warunkuje możliwości samorealizacji. Zaobserwować można bezpośrednie związki związane z prawnymi gwarancjami równości w sferze zawodowej a sukcesem zawodowym oraz pośrednie, w których mediatorem jest segmentacja rynku pracy. Pracodawca bezpośrednio stosujący się do litery prawa stwarza warunki równości w zakresie: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, kształtowania warunków wynagrodzenia, czy też innych warunków zatrudnienia, awansowania oraz szkolenia. Zapewnienie sprzyjających warunków w wymienionych obszarach sprzyja osiągnięciu sukcesu zawodowego. Jednocześnie korzystne dla pracownika rozwiązania w omawianych obszarach charakteryzują pierwotny- „uprzywilejowany” rynek pracy, a zatem wyjaśnia to fakt, iż segmentacja rynku pracy jest mediatorem pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym. Segmentacja rynku pracy- przynależność do rynku pierwotnego jak wcześniej wykazano jest bardzo dobrym predyktorem sukcesu zawodowego.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 5 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i przeciwdziałaniem dyskryminacji jako predyktorem sukcesu zawodowego została potwierdzona. Dowiedziono, iż istnieje pozytywny związek pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym oraz przeciwdziałanie dyskryminacji jest predyktorem sukcesu zawodowego.

Dodatkowo odkryto, iż przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez segmentację rynku pracy wpływa na sukces zawodowy.

Potencjał edukacyjny

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 6, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy potencjałem edukacyjnym a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i potencjał edukacyjny jest predyktorem sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż potencjał edukacyjny koreluje w umiarkowanym stopniu z sukcesem zawodowym. Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy obu zmiennymi.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że potencjał edukacyjny jest predyktorem sukcesu zawodowego i wyjaśnia 0,5% wariacji sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką jest potencjał edukacyjny.

Seria analiz mediacji potwierdziła wysunięte na podstawie analizy korelacji oraz analizy regresji przypuszczenie, iż segmentacja rynku pracy stanowi zmienną pośredniczącą w relacjach potencjału edukacyjnego z sukcesem zawodowym. Potencjał edukacyjny poprzez segmentację rynku pracy wpływa na sukces zawodowy. Segmentacja rynku pracy jest zatem mediatorem w relacji potencjału edukacyjnego z sukcesem zawodowym.

Uzyskane w badaniu wyniki pozwalają na twierdzenie, iż istnieje bezpośredni związek pomiędzy możliwościami uzyskania równego dostępu do wszelkich form i szczebli edukacji oraz szkoleń i przekwalifikowań a zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których funkcjonuje. Natomiast znaczący jest fakt odkrycia mediatora, poprzez który potencjał edukacyjny oddziałuje na sukces zawodowy. Potencjał edukacyjny wpływa na sukces zawodowy poprzez segmentację rynku pracy. Potencjał edukacyjny okazał się również predyktorem sukcesu zawodowego. Potencjał edukacyjny zwiększa zatem sukces zawodowy.

Możliwości uzyskania równego dla kobiet i mężczyzn dostępu do wszelkich form i szczebli edukacji oraz szkoleń i przekwalifikowań są związane z zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Jest to kolejna z okoliczności zewnętrznych,

która warunkuje możliwości samorealizacji. Zaobserwować można bezpośrednie związki związane z równym dostępem do edukacji, szkoleń a sukcesem zawodowym oraz pośrednie, w których mediatorem jest segmentacja rynku pracy.

Rzetelne, potwierdzone kwalifikacje, umiejętności i kompetencje w pewnym stopniu chronią kobiety przed pracodawcami chcącymi zastosować arbitralne i dyskryminujące podejście, torując im drogę do wyższych zarobków poprzez pokonanie segregacji zawodowej, która umieszcza kobiety na stanowiskach pracy gorzej opłacanych. Sytuacja ta rzutuje na osiągnięcie i odczuwanie satysfakcji z życia zawodowego. Jednocześnie łatwy dostęp do podnoszenia kwalifikacji charakteryzuje pierwotny- „uprzywilejowany” rynek pracy, a wyjaśniając fakt, iż segmentacja rynku pracy jest mediatorem pomiędzy potencjałem edukacyjnym a sukcesem zawodowym.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 6 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy potencjałem edukacyjnym a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i potencjałem edukacyjnym jako predyktorem dla sukcesu zawodowego została potwierdzona. Dowiedziono, iż istnieje pozytywny związek pomiędzy potencjałem edukacyjnym a sukcesem zawodowym oraz potencjał edukacyjny jest predyktorem sukcesu zawodowego. Dodatkowo odkryto, iż potencjał edukacyjny poprzez segmentację rynku pracy wpływa na sukces zawodowy.

Sfera życia rodzinnego

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a sukcesem zawodowym założono w hipotezie 7, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy sferą życia rodzinnego a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i sfera życia rodzinnego jest predyktorem dla sukcesu zawodowego.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż korelacja sfery życia rodzinnego z sukcesem zawodowym okazała się nieistotna. Można uznać, że brak jest związku pomiędzy obu zmiennymi, czyli pomiędzy wsparciem rodzinnym i instytucjonalnym w zakresie godzenia przez kobiety obowiązków zawodowych i rodzinnych a zadowoleniem jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia najsilniejszych predyktorów sukcesu zawodowego pozwala stwierdzić, że sfera życia

rodzinnego nie jest predyktorem sukcesu zawodowego. Sukcesu zawodowego nie można zatem przewidywać na podstawie zmiennej jaką jest sfera życia rodzinnego.

Powszechnie uważa się, iż posiadanie wsparcia w rodzinie oraz wsparcia instytucjonalnego powinno ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych i przyczyniać się do osiągnięcia sukcesu zawodowego i odczuwania satysfakcji. Jednakże brak związku być może wynika ze starań kobiet o zupełną separację obu sfer. Postępowanie takie dostosowane jest do wymogów współczesnego rynku pracy. Rynek pracy charakteryzuje panująca na nim zaostzona konkurencja, dominują postawy nastawione na realizację sukcesu zawodowego jako priorytetowego celu życiowego. Obserwuje się zrównanie pracowników różnych płci pod względem ich związków ze sferą życia rodzinnego. Wymogi te wpływają na model życia prywatnego. Tylko około połowa badanych kobiet była w związku małżeńskim i tylko około połowa z nich posiadała przynajmniej jedno dziecko.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 7 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy sferą życia rodzinnego a sukcesem zawodowym wśród zatrudnionych kobiet i sferą życia rodzinnego jako predyktorem dla sukcesu zawodowego nie została potwierdzona.

6.3 Typy kariery a wyznaczniki osobowościowe i sytuacyjne

Zmienne osobowościowe i zmienne sytuacyjne jak założono w modelu teoretycznym wpływają na odczuwanie przez zatrudnione kobiety sukcesu zawodowego. Kolejne zagadnienie stanowiące przedmiot badań dotyczyło zależności występujących pomiędzy zmiennymi osobowościowymi i sytuacyjnymi a preferowanym typem kariery. Obserwuje się istnienie pewnej zależności pomiędzy cechami, które charakteryzują jednostki a preferowanym typem kariery zawodowej. Rozważane typy kariery wiązały się z orientacją na: zarządzanie, kwalifikacje, bezpieczeństwo, niezależność, twórczość oraz harmonię. Poniżej zaprezentowana została interpretacja wyników badań empirycznych w odniesieniu do wymienionych zmiennych osobowościowych i sytuacyjnych.

Typ kariery - zarządzanie

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi a typami kariery założono w hipotezie 8, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem

edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery- zarządzanie i badane zmienne są predyktorami typu kariery - zarządzanie.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż: poczucie własnej efektywności, sumienność, cele zawodowe, segmentacja rynku pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji korelują z typem kariery- zarządzanie (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały w tabelach 23 i 24). Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy tymi zmiennymi. Najsilniej z typem kariery- zarządzanie korelują cele zawodowe. Brak istotnych statystycznie korelacji występuje pomiędzy potencjałem edukacyjnym oraz sferą życia rodzinnego a typem kariery- zarządzanie.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia predyktorów typu kariery - zarządzanie pozwala stwierdzić, że predyktorami tymi jest poczucie własnej efektywności (wyjaśnia około 9% wariacji) oraz cele zawodowe (wyjaśniają około 9% wariacji). Łącznie wyjaśniają około 18% wariacji zmiennej typ kariery- zarządzanie. Zmienne te zwiększają orientację na typ kariery - zarządzanie.

Zarządzanie jest typem kariery zawodowej nakierowanym na zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, pięciem się w górę po szczeblach kariery, zdobywaniem osiągnięć i sukcesów, ludzi lubiących walkę i rywalizację oraz podejmowanie decyzji i ceniących pieniądze, władzę i prestiż. Poczucie własnej efektywności jako sąd o własnych możliwościach osiągnięcia pewnego poziomu wykonania rzutuje na preferowanie kariery, której celem jest pięcie się w górę po szczeblach kariery, zdobywanie nowych osiągnięć i sukcesów. Ludzie ci lubią walkę, rywalizację i osiągają zamierzone wyniki, gdy żywią przekonanie, że posiadają możliwości organizowania i realizowania przebiegu działania w taki sposób, by osiągnąć określony poziom wykonania.

W karierze tego typu, na którą składają się kolejne szczeble awansu drabiny, czyli kolejne cele pomaga posiadanie właściwie wyznaczonych pod względem specyficznych cech strukturalnych poznawczych reprezentacji przyszłych stanów rzeczy związanych z pracą zawodową, możliwych do osiągnięcia, mających wartość i siłę regulacyjną, do których człowiek dąży poprzez działanie.

Poczucie własnej efektywności jako jeden z elementów przekonań na temat własnej osoby w połączeniu z posiadaniem właściwie sformułowanych celów zawodowych, posiadających motywacyjny charakter zwiększają zainteresowanie typem kariery

zorientowanym na zarządzanie. Badane zmienne osobowościowe i sytuacyjne w przypadku typu kariery - zarządzanie w 20% wyjaśniają wariancję tej zmiennej.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 8 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery- zarządzanie i badanymi zmiennymi jako predyktorami typu kariery - zarządzanie została częściowo potwierdzona. Dowiedziono, iż: poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe, segmentacja rynku pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji korelują pozytywnie z typem kariery - zarządzanie. Natomiast poczucie własnej efektywności oraz cele zawodowe są predyktorami typu kariery zarządzanie.

Typ kariery - kwalifikacje

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi a typami kariery założono w hipotezie 9, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery- kwalifikacje i badane zmienne są predyktorami typu kariery- kwalifikacje.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż: poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe oraz segmentacja rynku pracy (segmentacja rynku pracy tylko według współczynnika Pearsona) korelują pozytywnie z typem kariery - kwalifikacje, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery - kwalifikacje (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały w tabelach 23 i 24). Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy tymi zmiennymi za wyjątkiem sfery życia rodzinnego, którą charakteryzuje związek negatywny. Najsilniej z typem kariery - kwalifikacje korelują cele zawodowe. Brak istotnych statystycznie korelacji występuje pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz potencjałem edukacyjnym a typem kariery - kwalifikacje.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia predyktorów typu kariery - kwalifikacje pozwala stwierdzić, że predyktorami tymi są: cele zawodowe (wyjaśnia około 12% wariancji), poczucie własnej efektywności (wyjaśnia około 8,5% wariancji) oraz sfera życia rodzinnego (około 3% wariancji). Łącznie wyjaśniają około

30% wariacji zmiennej typ kariery - kwalifikacje. Zmienne poczucie własnej efektywności oraz cele zawodowe zwiększają orientację na typ kariery - kwalifikacje, natomiast sfera życia rodzinnego zmniejsza orientację na ten typ kariery. Sumienność wyjaśnia około 8% wariacji i wpływa na typ kariery - kwalifikacje poprzez cele zawodowe. Analiza mediacji potwierdza fakt, iż poczucie własnej skuteczności również poprzez cele zawodowe wpływa na typ kariery - kwalifikacje.

Kwalifikacje są typem kariery zawodowej ludzi, których celem jest bycie specjalistą w konkretnej dziedzinie, potwierdzenie swojego mistrzostwa. Są oni zainteresowani awansem polegającym na ciągłym poszerzaniu kompetencji umożliwiających zmianę stanowisk oraz zakresu obowiązków, nie są natomiast zainteresowani kierowniczymi stanowiskami, cenią sobie samodzielne, wymagające specjalistycznych kwalifikacji stanowiska. Ten typ kariery polega na ciągłym doskonaleniu, zdobywaniu nowej specjalistycznej wiedzy, a zatem osiąganiu kolejnych celów, lecz nie dotyczących awansu pionowego jak w przypadku poprzedniego typu kariery. Posiadanie właściwie wyznaczonych pod względem specyficznych cech strukturalnych poznawczych reprezentacji przyszłych stanów rzeczy związanych z pracą zawodową, możliwych do osiągnięcia, mających wartość i siłę regulacyjną, do których człowiek dąży poprzez działanie pozwala na poszerzanie i rozwój zawodowych kompetencji, będących istotą kariery zorientowanej na kwalifikacje.

Poczucie własnej efektywności jako sąd o własnych możliwościach osiągnięcia pewnego poziomu wykonania rzutuje na preferowanie kariery, której celem jest osiągnięcie mistrzostwa w danej dziedzinie, bycie samodzielnym specjalistą. Sumienność jako cecha osobowości charakteryzująca stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel z samej swojej istoty wspiera zdobycie mistrzowskiego poziomu w danej dziedzinie.

Przeprowadzone analizy wykazały również, iż cele zawodowe stanowią zmienną pośredniczącą w relacjach przekonania o własnej efektywności oraz sumienności z typem kariery - kwalifikacje. Przekonanie o własnej efektywności poprzez cele zawodowe wpływa na preferowanie typu kariery - kwalifikacje, a sumienność poprzez cele zawodowe wpływa na preferowanie typu kariery - kwalifikacje. Cele zawodowe są zatem mediatorem w relacji poczucia własnej efektywności oraz sumienności z typem kariery - kwalifikacje.

Sumienność jako cecha opisująca stosunek do pracy, przejawia się w zaangażowaniu i precyzji w konstruowaniu poprawnych, także pod względem specyficznych cech strukturalnych, poznawczych reprezentacji przyszłych stanów związanych z pracą zawodową. Wraz z przekonaniem, iż posiada się możliwości osiągnięcia tych stanów stanowiących

bazę, dla której mediatorem są cele zawodowe. Znajduje ona odzwierciedlenie w orientacji na typ kariery jakim są kwalifikacje.

Powszechnie uważa się, iż posiadanie wsparcia w rodzinie oraz wsparcia instytucjonalnego powinno ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Badania wykazały, że sfera życia rodzinnego - wyjaśniająca około 3% wariancji - zmniejsza zainteresowanie typem kariery - kwalifikacje. Wyniki można interpretować przyjmując, iż w przypadku typu kariery - kwalifikacje dążenie do mistrzostwa nie współistnieje z konkurencyjnymi poza sferą zawodową sferami życia.

Poczucie własnej efektywności jako jeden z elementów przekonań na temat własnej osoby w połączeniu z posiadaniem właściwie sformułowanych celów zawodowych, o motywacyjnym charakterze oraz sumiennym działaniem w sferze zawodowej zwiększają zainteresowanie typem kariery zorientowanym na kwalifikacje. Badane zmienne osobowościowe i sytuacyjne w przypadku typu kariery - kwalifikacje w 31% wyjaśniają wariancję tej zmiennej.

Podsumowując przedstawione wyniki badań należy stwierdzić, że hipoteza 9 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - kwalifikacje i badanymi zmiennymi jako predyktorami typu kariery - kwalifikacje została częściowo potwierdzona. Dowiedziono, iż poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe, segmentacja rynku pracy (segmentacja rynku pracy tylko według współczynnika Pearsona) korelują pozytywnie z typem kariery-kwalifikacje, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery-kwalifikacje. Natomiast cele zawodowe, poczucie własnej efektywności oraz sfera życia rodzinnego są predyktorami typu kariery - kwalifikacje. Dodatkowo odkryto, iż sumiennosc oraz poczucie własnej efektywności wpływają na typ kariery - kwalifikacje poprzez cele zawodowe.

Typ kariery - bezpieczeństwo

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi a typami kariery założono w hipotezie 10, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem

edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - bezpieczeństwo i badane zmienne są predyktorami typu kariery - bezpieczeństwo.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż: sumienność, segmentacja rynku pracy oraz sfera życia rodzinnego (sfera życia rodzinnego tylko według współczynnika Spearmana) korelują pozytywnie z typem kariery- bezpieczeństwo (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały na w tabelach 23 i 24). Istnieje zatem pozytywny, lecz słaby związek pomiędzy tymi zmiennymi. Brak istotnych statystycznie korelacji występuje pomiędzy poczuciem własnej efektywności, celami zawodowymi, przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz potencjałem edukacyjnym a typem kariery- bezpieczeństwo.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia predyktorów typu kariery- bezpieczeństwo pozwala stwierdzić, że predyktorami tymi są: poczucie własnej efektywności, sumienność oraz sukces zawodowy. Łącznie wyjaśniają około 9% wariacji zmiennej typ kariery - bezpieczeństwo. Zmienne sumienność oraz sukces zawodowy zwiększają orientację na typ kariery - bezpieczeństwo, natomiast poczucie własnej efektywności zmniejsza orientację na ten typ kariery.

Bezpieczeństwo jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie stabilność pracy oraz jej dobre warunki, a także przewidywalność wyników pracy, osoby te są emocjonalnie związane z firmą i lojalnie wobec niej postępują, cierpliwie czekają na awans, lecz nie za wszelką cenę i nie poza swoją jednostką. Sumienne osoby są pracowite i rzetelnie wywiązują się ze swoich obowiązków są zatem lojalne wobec pracodawcy i liczą na wzajemność. Na to, że zostanie im zagwarantowane bezpieczne miejsce pracy. Osiągnięta satysfakcja zawodowa jednostki (poczucie sukcesu zawodowego) przejawiająca się w jej zadowoleniu, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje wzmacnia w oczywisty sposób chęć zachowania dotychczasowego status quo. Stąd sukces zawodowy stanowi predyktor typu kariery - bezpieczeństwo.

Mniejsze poczucie własnej efektywności zwiększa zainteresowanie typem kariery- bezpieczeństwo. Można przypuszczać, że fakt ten posiada związek z zaniżoną samooceną, w tym brak wiary we własne możliwości wykonania zadania na danym poziomie i stąd pragnienie zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa poprzez stabilną karierę o przewidywalnych warunkach pracy. Badane zmienne osobowościowe i sytuacyjne w

przypadku typu kariery- bezpieczeństwo w 7% (wraz z sukcesem zawodowym w około 10%) wyjaśniają wariację tej zmiennej.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 10 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery- bezpieczeństwo i badanymi zmiennymi jako predyktorami typu kariery- bezpieczeństwo została częściowo potwierdzona. Dowiedziono, iż sumiennosc, segmentacja rynku pracy, sfera życia rodzinnego (sfera życia rodzinnego tylko według współczynnika Spearmana) korelują pozytywnie z typem kariery- bezpieczeństwo. Natomiast poczucie własnej efektywności, sumiennosc są predyktorami typu kariery- bezpieczeństwo.

Typ kariery - niezależność

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi a typami kariery założono w hipotezie 11, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - niezależność i badane zmienne są predyktorami typu kariery - niezależność.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe korelują pozytywnie z typem kariery - niezależność, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery - niezależność (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały w tabelach 23 i 24). Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy tymi zmiennymi za wyjątkiem sfery życia rodzinnego, którą charakteryzuje związek negatywny. Brak istotnych statystycznie korelacji występuje pomiędzy segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz potencjałem edukacyjnym, a typem kariery - niezależność.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia predyktorów typu kariery - niezależność pozwala stwierdzić, że predyktorami tymi są: poczucie własnej efektywności oraz sfera życia rodzinnego. Łącznie wyjaśniają około 9% wariacji zmiennej typ kariery - niezależność. Zmienna poczucie własnej efektywności zwiększa orientację na typ kariery - niezależność, natomiast sfera życia rodzinnego zmniejsza

orientację na ten typ kariery. Cele zawodowe okazały się bardzo słabym predyktorem typu kariery - niezależność i wyjaśniają około 1,5% wariacji tej zmiennej.

Niezależność jest typem kariery zawodowej ludzi, którym przeszkadza zaszeregowanie w strukturze firmy, dążą oni do poszerzenia marginesu własnej swobody, bowiem cenią sobie niezależność, swobodę pracy oraz indywidualny sukces, nie poszukują stanowisk kierowniczych, nie są zanadto zainteresowane awansami, ale nie chcą być tylko wykonawcami poleceń zwierzchników i dlatego ich celem jest praca na samodzielnym stanowisku i związana z nim niezależność i odpowiedzialność, oczekują wolności w wykonywaniu wszelkich zadań i czynności zawodowych. Większe poczucie własnej efektywności zwiększa zainteresowanie typem kariery - niezależność. Można przypuszczać, że fakt ten posiada związek z wysoką samooceną, w tym wiarą we własne możliwości wykonania zadania na danym poziomie i stąd pragnienie niezależności i swobody w sferze zawodowej. Potrzeba wolności, niezależności choć związana z ryzykiem i odpowiedzialnością zajmuje dominującą pozycję u jednostek zainteresowanych typem kariery zorientowanym na niezależność.

Powszechnie uważa się, iż posiadanie wsparcia w rodzinie oraz wsparcia instytucjonalnego powinno ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Badania wykazały, że sfera życia rodzinnego zmniejsza zainteresowanie typem kariery - niezależność. Wyniki można interpretować przyjmując, iż w przypadku typu kariery - niezależność opartej na dążeniu do swobody i wolności z natury rzeczy występuje sprzeczność z wypełnianiem stałych i czasochłonnych obowiązków rodzinnych.

Cele zawodowe jako bardzo słaby predyktor tej orientacji można interpretować poprzez fakt, iż troska o sformułowanie właściwie wyznaczonych celów i ich posiadanie charakteryzują jednostki odpowiedzialne, zaradne, które gotowe są na wolność i niezależność w sferze zawodowej. Badane zmienne osobowościowe i sytuacyjne w przypadku typu kariery- niezależność w 9% wyjaśniają wariację tej zmiennej.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 11 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery- niezależność i badanymi zmiennymi jako predyktorami typu kariery- niezależność została częściowo potwierdzona. Dowiedziono, iż poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe korelują pozytywnie z typem kariery - niezależność, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery -

niezależność. Natomiast poczucie własnej efektywności oraz sfera życia rodzinnego są predyktorami typu kariery - niezależność.

Typ kariery - twórczość

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi a typami kariery założono w hipotezie 12, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - twórczość i badane zmienne są predyktorami typu kariery - twórczość.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe, segmentacja rynku pracy, potencjał edukacyjny (potencjał edukacyjny tylko według współczynnika Pearsona) korelują pozytywnie z typem kariery - twórczość, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery- twórczość (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały w tabelach 23 i 24). Istnieje zatem pozytywny związek pomiędzy tymi zmiennymi za wyjątkiem sfery życia rodzinnego, którą charakteryzuje związek negatywny. Najsilniej z typem kariery - twórczość korelują cele zawodowe. Brak istotnych statystycznie korelacji występuje pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a typem kariery- twórczość.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia predyktorów typu kariery - twórczość pozwala stwierdzić, że predyktorami tymi są: poczucie własnej efektywności, cele zawodowe oraz sfera życia rodzinnego. Łącznie wyjaśniają około 31% wariacji zmiennej typ kariery- twórczość. Zmienne poczucie własnej efektywności oraz cele zawodowe zwiększają orientację na typ kariery - twórczość, natomiast sfera życia rodzinnego zmniejsza orientację na ten typ kariery. Sumiennosc wyjaśnia około 4% wariacji i wpływa na typ kariery - twórczość poprzez cele zawodowe. Analiza mediacji potwierdza fakt, iż sumiennosc poprzez cele zawodowe wpływa na typ kariery - twórczość. Segmentacja rynku pracy jest słabym predyktorem tego typu kariery. Cele zawodowe okazały się bardzo słabym predyktorem i wyjaśniają około 1,5% wariacji tej zmiennej.

Twórczość jest typem kariery zawodowej ludzi, których siłą napędową jest swoboda kreowania nowych koncepcji i myślenie strategiczne, są oni mobilni i pozytywnie nastawieni do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz awansu poziomego, rozwiązują

problemy dążąc do wprowadzenia zmian i innowacji, są twórczy i chętnie przyswajają wiedzę o sobie oraz organizacji, wierzą we własne siły, są przedsiębiorczy, cenią sobie wolność i publiczne uznanie. Ten typ kariery polega na swobodzie tworzenia, a zatem także tworzenia wizji kolejnych celów. Posiadanie właściwie wyznaczonych pod względem specyficznych cech strukturalnych poznawczych reprezentacji przyszłych stanów rzeczy związanych z pracą zawodową, możliwych do osiągnięcia, mających wartość i siłę regulacyjną, do których człowiek dąży poprzez działanie pozwala na kreowanie rzeczywistości zawodowej, będących istotą kariery zorientowanej na twórczość.

Poczucie własnej efektywności jako sąd o własnych możliwościach osiągnięcia pewnego poziomu wykonania rzutuje na preferowanie kariery, której celem jest twórczość. Jednostki takie wierzą we własne siły i z odwagą wprowadzają zmiany i innowacje.

Sumiennosc jako cecha osobowości charakteryzująca stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel z samej swojej istoty wspiera zdobycie mistrzowskiego poziomu w danej dziedzinie.

Przeprowadzone analizy wykazały również, iż cele zawodowe stanowią zmienną pośredniczącą w relacjach przekonania o własnej efektywności oraz sumiennosci z typem kariery - kwalifikacje. Przekonanie o własnej efektywności poprzez cele zawodowe wpływa na preferowanie typu kariery- kwalifikacje, a sumiennosc poprzez cele zawodowe wpływa na preferowanie typu kariery - kwalifikacje. Cele zawodowe są zatem mediatorem w relacji poczucia własnej efektywności oraz sumiennosci z typem kariery - kwalifikacje.

Sumiennosc jako cecha opisująca stosunek do pracy, przejawia się w zaangażowaniu i precyzji w konstruowaniu poprawnych także pod względem specyficznych cech strukturalnych poznawczych reprezentacji przyszłych stanów związanych z pracą zawodową. Sumiennosc wraz z posiadaniem przekonaniem, iż dysponuje się możliwościami osiągnięcia ów stanów stanowią bazę zapośredniczoną poprzez cele zawodowe, a znajdującą odzwierciedlenie w orientacji na typ kariery jakim jest twórczość.

Powszechnie uważa się, iż posiadanie wsparcia w rodzinie oraz wsparcia instytucjonalnego powinno ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Badania wykazały, że sfera życia rodzinnego zmniejsza zainteresowanie typem kariery - twórczość. Wyniki można interpretować przyjmując, iż w przypadku typu kariery - twórczość opartej na dążeniu do swobody tworzenia i wolności z natury rzeczy występuje sprzeczność z wypełnianiem stałych i czasochłonnych obowiązków rodzinnych.

Segmentacja rynku pracy polegająca na przynależności do pierwotnego rynku pracy, a w związku z tym na uprzywilejowanej pozycji na rynku pracy zwiększa orientację na

twórczość. Lepsze miejsca pracy charakteryzują się lepszymi możliwościami rozwoju zawodowego w tym oferującymi więcej swobody twórczej, możliwości wykazania się przedsiębiorczością i innowacyjnością.

Poczucie własnej efektywności jako jeden z elementów przekonań na temat własnej osoby w połączeniu z posiadaniem właściwie sformułowanych celów zawodowych, posiadających motywacyjny charakter oraz sumiennym działaniem w sferze zawodowej zwiększają zainteresowanie typem kariery zorientowanym na twórczość. Badane zmienne osobowościowe i sytuacyjne w przypadku typu kariery - twórczość w 34% (wraz z sukcesem zawodowym w około 35%) wyjaśniają wariancję tej zmiennej.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 12 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - twórczość i badanymi zmiennymi jako predyktorami typu kariery - twórczość została częściowo potwierdzona. Dowiedziono, iż poczucie własnej efektywności, sumiennosc, cele zawodowe, segmentacja rynku pracy, potencjał edukacyjny (potencjał edukacyjny tylko według współczynnika Pearsona) korelują pozytywnie z typem kariery - twórczość, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery- twórczość. Natomiast poczucie własnej efektywności oraz sfera życia rodzinnego są predyktorami typu kariery - twórczość.

Typ kariery - harmonia

Rozważając hipotetyczne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi a typami kariery założono w hipotezie 13, że prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - harmonia i badane zmienne są predyktorami typu kariery - harmonia.

W celu sprawdzenia powyższej hipotezy omawiane zmienne poddano analizie korelacyjnej. Obliczenie współczynnika korelacji Pearsona, a także współczynnika korelacji Spearmana wykazało, iż: poczucie własnej efektywności (poczucie własnej efektywności tylko według współczynnika Spearmana), sumiennosc, cele zawodowe, segmentacja rynku pracy (cele zawodowe i segmentacja rynku pracy tylko według współczynnika Pearsona) oraz potencjał edukacyjny korelują pozytywnie z typem kariery- harmonia, natomiast sfera życia

rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery- harmonia (wartości poszczególnych współczynników korelacji zamieszczone zostały w tabelach 23 i 24). Istnieje zatem pozytywny, lecz słaby związek pomiędzy tymi zmiennymi za wyjątkiem sfery życia rodzinnego, którą charakteryzuje słaby związek negatywny. Brak istotnych statystycznie korelacji występuje pomiędzy przeciwdziałaniem dyskryminacji a typem kariery - harmonia.

Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej przeprowadzona w celu wyłonienia predyktorów typu kariery- harmonia pozwala stwierdzić, że istotnym predyktorem tego typu kariery jest sfera życia rodzinnego (wyjaśnia około 3% wariancji). Sfera życia rodzinnego zmniejsza orientację na ten typ kariery. Typ kariery - harmonia jest najslabiej wyjaśnianym przez opisywane tu zmienne. Wpływ poczucia własnej efektywności i sumienności okazał się słaby i nieistotny (wyjaśniają około 3% wariancji).

Harmonia jest typem kariery zawodowej ludzi ceniących sobie jednocześnie karierę, wartości związane z pracą, jak i życie rodzinne oraz satysfakcjonujące spędzanie wolnego czasu, którzy są gotowi zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz większej ilości czasu spędzanego z bliskimi, bowiem sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy. Zachowują właściwe proporcje pomiędzy pracą zawodową i życiem osobistym, wybierają istotne dla siebie i będące wyzwaniem drogi kariery zawodowej, lecz nie poszukują takich, które spełniałyby wszystkie ich oczekiwania.

Badania wykazały, że sfera życia rodzinnego zmniejsza preferowanie typu kariery - harmonia. Powszechnie uważa się, iż posiadanie wsparcia w rodzinie oraz wsparcia instytucjonalnego powinno ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Jednakże być może właśnie wtedy, kiedy kobieta takowego wsparcia nie posiada zainteresowana jest z konieczności w największym stopniu typem kariery - harmonia, gdyż pozwala on w sposób satysfakcjonujący łączyć pracę zawodową z życiem osobistym-obowiązkami rodzinnymi, opieką nad dziećmi. Badane zmienne osobowościowe i sytuacyjne w przypadku typu kariery- harmonia w 6% (wraz z sukcesem zawodowym w około 6,6%) wyjaśniają wariancję tej zmiennej.

Podsumowując powyższe rezultaty badań należy stwierdzić, że hipoteza 13 traktująca o prawdopodobnym istnieniu pozytywnego związku pomiędzy badanymi zmiennymi: poczuciem własnej efektywności, sumiennością, celami zawodowymi, segmentacją rynku pracy, przeciwdziałaniem dyskryminacji, potencjałem edukacyjnym, sferą życia rodzinnego a typem kariery - harmonia i badanymi zmiennymi jako predyktorami typu kariery - harmonia została częściowo potwierdzona. Dowiedziono, iż poczucie własnej efektywności (poczucie własnej efektywności tylko według współczynnika Spearmana), sumiennosc, cele zawodowe,

segmentacja rynku pracy (cele zawodowe i segmentacja rynku pracy tylko według współczynnika Pearsona) oraz potencjał edukacyjny korelują pozytywnie z typem kariery - harmonia, natomiast sfera życia rodzinnego koreluje negatywnie z typem kariery - harmonia. Natomiast sfera życia rodzinnego jest predyktorem typu kariery - harmonia. Sfera życia rodzinnego zmniejsza orientację na ten typ kariery.

Wnioski

W niniejszej pracy podjęto próbę rozpoznania czy i w jakim stopniu samoskuteczność jako grupa wyznaczników osobowościowych i uwarunkowania zewnętrzne jako grupa wyznaczników sytuacyjnych wpływają na sukces zawodowy kobiet i typ ich kariery.

Hipoteza główna zakładała, iż prawdopodobnie istnieje pozytywny związek pomiędzy grupą wyznaczników osobowościowych określaną jako samoskuteczność oraz grupą wyznaczników sytuacyjnych określaną jako uwarunkowania zewnętrzne a sukcesem zawodowym kobiet i typami ich kariery oraz, że grupa wyznaczników osobowościowych określaną jako samoskuteczność oraz grupa wyznaczników sytuacyjnych określaną jako uwarunkowania zewnętrzne stanowią predyktory sukcesu zawodowego kobiet i typów kariery. Hipoteza główna podlegała dezagregacji na 13 hipotez szczegółowych.

W kolejnych etapach empirycznego opracowania danych starano się odpowiedzieć na postawione pytanie badawcze oraz sprawdzić słuszność sformułowanych hipotez. Całość przeprowadzonych analiz pozwoliła na pozytywną weryfikację ogólnych założeń wyprowadzonych na podstawie teoretycznych przesłanek. Wyniki badań pozwoliły na weryfikację postawionych hipotez, ale również pomogły rozbudować i pogłębić założenia zawarte w hipotezach. Otrzymano bardzo wnikliwy obraz jak skomplikowane są wzajemne powiązania pomiędzy badanymi zmiennymi.

Podsumowując badania odnoszące się do zmiennej sukces zawodowy wykazały, iż:

- analizowane czynniki osobowościowe łącznie wyjaśniają 13,1% wariacji sukcesu zawodowego,
- analizowane czynniki sytuacyjne łącznie wyjaśniają 26,6% wariacji sukcesu zawodowego,
- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 39,7% wariacji sukcesu zawodowego.

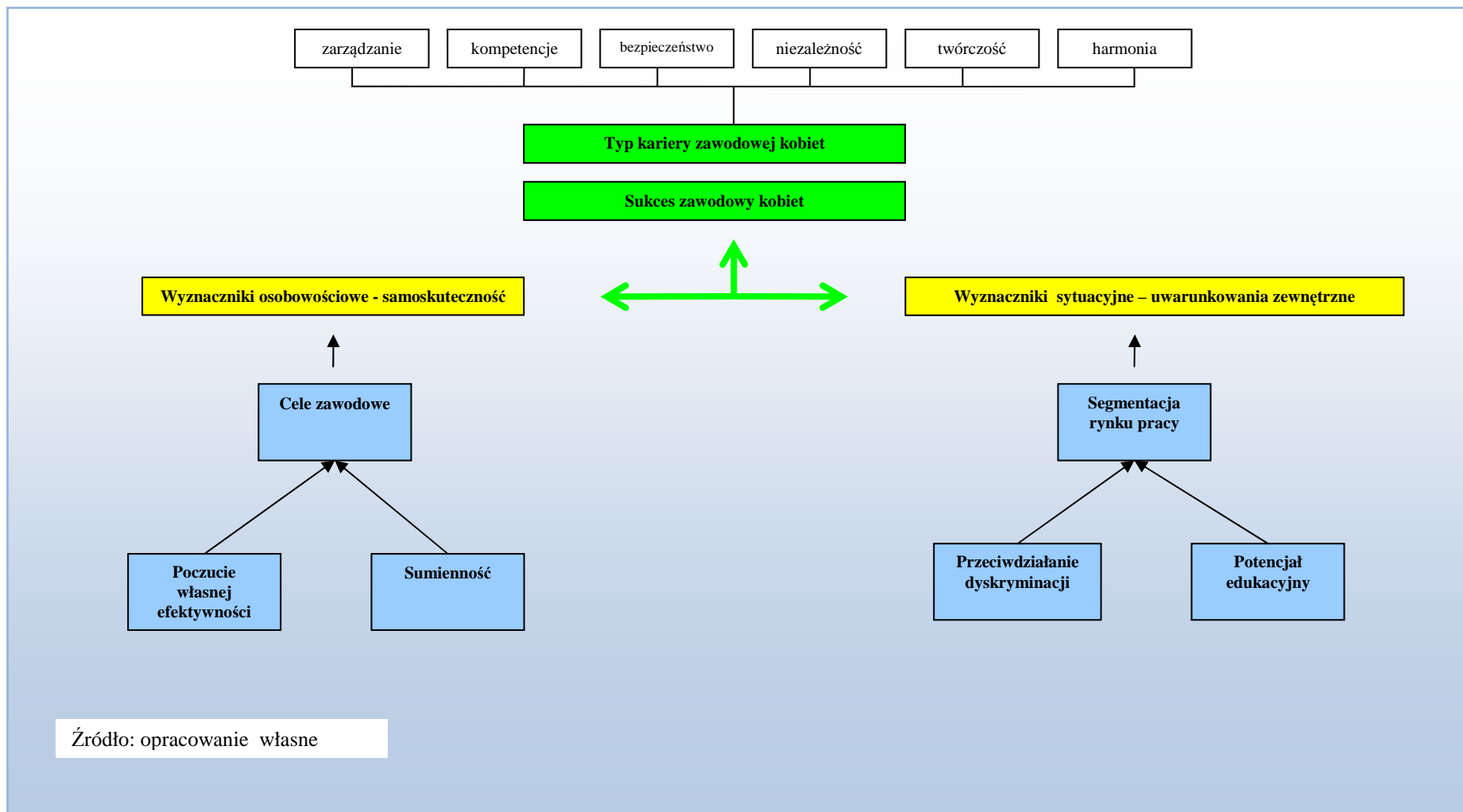
Segmentacja rynku pracy oraz cele zawodowe stanowią najsilniejsze predyktory sukcesu zawodowego. Zwiększają poczucie sukcesu zawodowego. Natomiast sumienność oraz przeciwdziałanie dyskryminacji stanowią słabsze predyktory sukcesu zawodowego w mniejszym stopniu zwiększają poczucie sukcesu zawodowego. Najsłabszymi predyktorami sukcesu zawodowego jest poczucie własnej efektywności oraz przeciwdziałanie dyskryminacji. Jak wykazały badania sukcesu zawodowego nie można przewidywać na podstawie zmiennej jaką jest sfera życia rodzinnego.

Seria analiz mediacji potwierdziła wysunięte na podstawie analizy korelacji oraz analizy regresji przypuszczenia, iż cele zawodowe stanowią zmienną pośredniczącą w relacjach poczucia własnej efektywności oraz sumienności z sukcesem zawodowym natomiast segmentacja rynku pracy stanowi zmienną pośredniczącą w relacjach przeciwdziałania dyskryminacji oraz potencjału edukacyjnego z sukcesem zawodowym.

Czynniki zewnętrzne, sytuacja stanowią ramy, w których funkcjonuje jednostka wraz ze swoimi osobowościowymi uwarunkowaniami. Dlatego też interakcyjny charakter funkcjonowania jednostki został podkreślony w przyjętej definicji sukcesu zawodowego określającego go jako zadowolenie jednostki, z powodu takiego poziomu samorealizacji zawodowej na jaki pozwalają zewnętrzne okoliczności, w których jednostka funkcjonuje. Badania wykazały, że sytuacyjne wyznaczniki wyjaśniają dwukrotnie większą w stosunku do osobowościowych wyznaczników wariancję zmiennej zależnej jaką jest sukces zawodowy. Być może sytuacja ta wynika z faktu, iż wyznaczniki sytuacyjne w sposób bardziej kompleksowy ze względu na swoją ogólność obejmują całokształt zewnętrznych uwarunkowań sukcesu zawodowego, natomiast wyznaczniki osobowościowe jako przedmiot szczególnego zainteresowania potraktowane zostały w sposób bardziej sprecyzowany. Dodatkowo w przypadku kobiet podkreśla się większe znaczenie uwarunkowań sytuacyjnych dla ich funkcjonowania w obszarze pracy zawodowej. Łącznie zarówno wyznaczniki osobowościowe jak i sytuacyjne sukcesu zawodowego zaproponowane w modelu teoretycznym wyjaśniają aż około 40% wariancji zmiennej zależnej. Można zatem wnioskować, iż zaproponowany model w trafny sposób oddaje rzeczywiste uwarunkowania sukcesu zawodowego (rysunek 49).

Rysunek 49

Zweryfikowany empirycznie model roli czynników osobowościowych i sytuacyjnych jako wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery



Badania odnoszące się do zmiennej typ kariery zawodowej wykazały:

- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 20% wariancji zmiennej typ kariery - zarządzanie
- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 31% wariancji zmiennej typ kariery - kwalifikacje
- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 7% (wraz z sukcesem zawodowym w około 10%) wariancji zmiennej typ kariery- zarządzanie
- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 9% wariancji zmiennej typ kariery - niezależność
- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 34% (wraz z sukcesem zawodowym w około 35%) wariancji zmiennej typ kariery - twórczość
- analizowane czynniki osobowościowe i sytuacyjne łącznie wyjaśniają 6% (wraz z sukcesem zawodowym w około 6,6%) wariancji zmiennej typ kariery - harmonia.

Orientacje na określony typ kariery są kształtowane przez zmienne osobowościowe i sytuacyjne w różnym stopniu. W największym stopniu zmienne te wyjaśniają typy karier: twórczość, kwalifikacje oraz zarządzanie.

Oceniając jakość metodologiczną przeprowadzonego badania należy dokonać krytycznej oceny strony metodologicznej procesu badawczego. Proces badawczy został podporządkowany procedurze badawczej składającej się z kolejno po sobie następujących etapów [por. Brzeziński J., 1996, s.37-44]. Z braku możliwości zapewnienia losowego doboru próby określono kwotowy dobór próby w oparciu o rozkład statystyczny cech wieku i wykształcenia. Na potrzeby badania empirycznego stworzone zostały własne metody badawcze. Można uznać, iż właściwości psychometryczne własnych metod kwestionariuszowych spełniają w sposób satysfakcjonujący przyjęte standardy. Jedynie wyniki skali Typ kariery bezpieczeństwo należy traktować z dużą ostrożnością.

Odnosząc się do problemu generalizacji sformułowanych wniosków z badania należy zaznaczyć, iż próbę badawczą stanowiły zatrudnione kobiety i wnioski odnoszą się do populacji kobiet wykonujących pracę zawodową. Ograniczenia generalizacji wynikają z braku losowości próby, jednakże starano się kwotowo odzwierciedlić takie cechy różnicujące populację kobiet jak wiek i wykształcenie. Wpływ na uzyskane wyniki może posiadać również aspekt umiejscowienia czasowego i geograficznego, kulturowego, a także inne zmienne nie będące przedmiotem analiz tej pracy, a mogące mieć wpływ na uzyskane wyniki.

Uwzględniając wszelkie ograniczenia, otrzymane wyniki poza weryfikacją założeń dotyczących związków pomiędzy zmiennymi pozwoliły na rozbudowę i pogłębienie wiedzy odnoszącej się do zaproponowanego modelu wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery. Wnioski otrzymane na podstawie uzyskanego materiału badawczego posiadają znaczenie psychologiczne dla rozbudowy dorobku wiedzy psychologicznej w ujęciu teoretycznym oraz dla praktyki psychologicznej. Uzyskana wiedza w wymiarze praktycznym może znaleźć zastosowanie w usprawnianiu polityki personalnej w przedsiębiorstwach, doradztwie zawodowym oraz pogłębić horyzonty każdej zainteresowanej sferą życia zawodowego osoby.

Bibliografia

Pozycje zwarte i artykuły

1. Adamiec M., Kozusznik B., 2000: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor- Kreator- Inspirator. Kraków; Wydawnictwo AKADE.
2. Adamiec M., Kozusznik B., 2001: Sztuka zarządzania sobą. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
3. Agarwal A., Tripathi K., Srivastava M., 1983: Social roots and psychosocial implications of time perspective. *International Journal of Psychology* 18.
4. Anderson C., Jennings D., 1980: When experiences of failure promote expectations of success: the impact of attributing failure to ineffective strategies. *Journal of Personality* 48.
5. Balcerzak- Paradowska B., 1994: Żłobki i przedszkola w okresie transformacji. „Polityka Społeczna” nr 10.
6. Balcerzak- Paradowska B., 1997: Publiczne instytucje usług społecznych a rodzina [w:] Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny. Warszawa: IPiSS.
7. Balcerzak- Paradowska B., 1999: Balcerzak- Paradowska B. Polityka rodzinna. Między dwoma modelami. Warszawa: IPiSS.
8. Balcerzak- Paradowska B., 1993: Instrumenty polityki rodzinnej w państwach Unii Europejskiej. „Polityka Społeczna” nr 3.
9. Bandura A., (ed.), 1995: Self- efficacy in changing societies. New York: Cambridge University Press.
10. Bandura A., 1977: Social learning Theory. Englewood Cliffs NJ., Prentice-Hall.
11. Bandura A., 1978: Reflection on Self- efficacy. *Advances in behavioural Research and Therapy*, 1, 237-269.
12. Bandura A., 1982: Self- efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122- 147.
13. Bandura A., 1986: Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice- Hall.
14. Bandura A., 1989: Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175- 1184.
15. Bandura A., 1991: Social cognitive theory of self- regulation. *Organizational behaviour and Human Decision Processes*, 50, 248- 287.
16. Bandura A., 1991: Social cognitive theory of self- regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248- 287.
17. Bandura A., 1993: Perceived self- efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 1117- 1148.
18. Bandura A., 1997: Self- efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
19. Bandura A., Cervone D., 1983: Self- evaluative and self- efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology* 45.
20. Bandura A., 1981: Self- referent thought; a developmental analysis of self- efficacy [w:] J. Flavell, L. Ross (red.) *Social cognitive development: frontiers and possible futures*. Cambridge, Cambridge University Press.
21. Bańka A., (red.), 2004: Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego. Poznań:
22. Bańka A., 1995: Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Poznań: PRINT- B.
23. Bańka A., 2007: Psychologiczne doradztwo karier, Poznań: PRINT- B.
24. Bańka A., 2009: Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego, www.doradca-zawodowy.pl.
25. Barrick M. R., Mount M. K., 1991: The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

26. Bartz B., 1999: Prognozy zatrudnienia i bezrobocia w krajach Unii Europejskiej [w:] *Polityka Społeczna* nr 5/6.
27. Barwińska – Małajowicz A., Lechwar M.: Niewykorzystane zasoby ludzkie na krajowym rynku pracy w kontekście nierówności społeczno – gospodarczych [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Kryzys finansów publicznych – przyczyny, implikacje, perspektywy spójności społeczno-ekonomicznej*, Zeszyt nr 30/2013.
28. Bąbel P., 2006: Skutki skuteczności. „Charaktery” nr 2/2006.
29. Bąbel P., 2006: Szczepionka dla bezradnych. „Charaktery” nr 1/2006.
30. Beauviale A., 1999: Czynniki ujęcie osobowości (osobowość w świetle różnic indywidualnych) [w:] Gładowa A., red.: *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
31. Bednarczyk H., Leszek W., Wojciechowicz B., 1995: *Relacje edukacyjne człowiek - maszyna*. Radom: ITeE .
32. Bertalanffy L., 1968: *General System theory*. New York, Braziller.
33. Berten I., 2002: Praca, zatrudnienie i bezrobocie w Europie: Jakie perspektywy na przyszłość? [w:] *Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie* (red.) Seweryński M., Wojtyła J. , Wyd. Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
34. Biehler H., Brandes W., 1981: *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes*, „Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung”, Bd. 1, Campus Verlag, Frankfurt- New York.
35. Bochenek M., 2012: Początki kapitalizmu w Anglii według Leona Winiarskiego (w:) *Acta Universitatis Nicolai Copernici, Ekonomia XLIII* nr .
36. Borkowska S., 1997: *Polityka płac: aspekt rodzinny i partnerstwo w rodzinie* [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*. Warszawa: IPISS.
37. Boruta I., 1996: *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
38. Bouchard T. J, McGue M, 1990: Genetic and rearing environmental influences on adult personality: An analysis of adopted twins reared apart. *Journal of Personality* 58.
39. Brandes W., Buttler F., 1988: *Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmarkte* [w:] Reyher L., Kuhl J. (red.) *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf.- Forschung und Politik*, BeitrAB 111, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nurnberg, s. 99- 105.
40. Braun J., 2003: *Nowy świat kultury*. Warszawa: Biblioteka Frondy.
41. Brown D., Brooks L., 1990: *Carter Counselling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
42. Brown I., Inouye D. K., 1978: Learned helplessness trough modeling: The role of perceived similarity in competence. *Journal of Personality and Social Psychology* 36.
43. Brzeziński J., 1999: *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
44. Budzińska- Tylicka J., 1928: *Kobieta jako równouprawniona obywatelka* [w:] *Dziesięciolecie Polski odrodzonej. Księga pamiątkowa 1918- 1928* (red.) Lot P., Kraków-Warszawa: Wydawnictwo „Ilustrowanego Kuryera Codziennego”, „Światowida”, „Na szerokim świecie”.
45. Byrska J., 2008, *Typy sprawiedliwości a funkcjonowanie demokratycznego państwa* [w:] *Czy sprawiedliwość jest możliwa?*, red. D. Prabucka, Impuls, Kraków.
46. Cannon W. B., 1932: *The wisdom of the body*. New York, Norton.
47. *Carter education and meaning of work. Monographs on career education*, Washington, DC: The Office of Career Education, U. S. Office of Education.
48. Cellary W., 2002: *Konfrontacja człowieka z komputerem na rynku pracy* [w:] *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego. Raport o rozwoju społecznym. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*, Warszawa.

49. Chybicka A., Kaźmierczak M., (red.), 2006: *Kobieta w kulturze- kultura w kobiecie. Studia interdyscyplinarne.* Kraków : Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
50. Cichocka, A., Bilewicz M., 2010: Co się kryje w nieistotnych efektach statystycznych? Możliwości zastosowania analizy supresji w naukach społecznych [w:] *Psychologia Społeczna* nr 5/2010, 191 – 198.
51. Costa P. T., Jr., McCrae R. R. , 1995: Persons, places, and personality: Career assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment* 3.
52. Costa P. T., Jr., McCrae R. R., Kay G. G., 1995: Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment* 64.
53. Czapiński J. et al., 2011, Główne wyniki i wnioski. *Diagnoza społeczna 2010. Warunki i jakość życia Polaków- Raport.* *Contemporary Economics*, 5(3).
54. Czapiński J., 2004, *Osobowość szczęśliwego człowieka*[w:] Czapiński J., red. : *Psychologia pozytywna.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
55. Czerny J., 2013: *Moralny wymiar nierówności społecznych* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Kryzys finansów publicznych – przyczyny, implikacje, perspektywy spójności społeczno-ekonomicznej*, Zeszyt nr 34/2013.
56. Dach Z., 1976: *Praca zawodowa kobiet w Polsce w latach 1950- 1972 i jej aspekty ekonomiczno-społeczne.* Warszawa: Książka i Wiedza.
57. Dach Z., 1980: *Aktywność zawodowa kobiet w krajach socjalistycznych.* Zeszyty Naukowe Nr 45. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie.
58. Dawis R.N., Lofquist L.H., 1984: *A psychological theory of work adjustement. An individual – differences model and its application*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
59. Dąbrowska A., 1997: *Usługi a warunki funkcjonowania polskich gospodarstw domowych* [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny.* Warszawa: IPiSS.
60. De Charms R., 1968: *Personal causation.* New York, Academic Press.
61. Deci E., 1975: *Intrinsic motivation.* New York, Plenum Press.
62. Deci E., 1980: *The psychology of self- determinantion.* Lexington Mass, Heath.
63. Derr C. B., 1988: *Managing the new careerist. The diverse career success orientation of today`s workers.* San Francisko: Jossey- Bass.
64. Doeringer P. B., 1967: *Determinants of the Structure of Industrial Type Labour Markets.* „*Industrial and Labor Relations Review*” Vol. 20, No. 2.
65. Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., 1990: *Zarys polityki zatrudnienia.* Warszawa :PWE.
66. Domański H., 1992: *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce.* Warszawa: PAN.
67. Dowling C., 1981: *Cinderella Complex: Women`s hidden fear of independence.* New York: Summit Books.
68. Dziubińska- Michalewicz M.,2007: *Kobiety na rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy*, Studia BAS, Warszawa.
69. Eagley A. H., 1987: *Sex differeces In social behavior: A social role interpretation.* Hillsdale. NJ: Erlbaum.
70. Filipek H., 1999: *Absolwenci na lokalnym rynku pracy województwa piotrkowskiego* [w:] *Różne oblicza bezrobocia* (red.) Szyłko –Skoczny M. Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.
71. Firlit- Fesnak G., 1997: *Kobiety i mężczyźni w rolach rodzinnych i zawodowych; marzenia o partnerstwie a żywotność tradycji* [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny.* Warszawa: IPiSS.
72. Francik A., Poczowski A., 1993: *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy.* Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
73. Gawron G., Pactwa B., 2008: *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy.* Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe.
74. Giddens A., 2006, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

75. Gładowa A., 1999: *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
76. Goldberg L. R., 1981: *Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons* [w:] L. Wheeler (red.), *Review of personality and social psychology* (t. 2). Beverly Hills, CA: Sage.
77. Goldberg L. R., 1990: An alternative "description of personality": The big- five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216- 1229.
78. Golinowska S., 1999: *Warunki tworzenia miejsc pracy*. Warszawa: CASE- Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych.
79. Golinowska S., Walewski M., (red.), 2000: *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*. Warszawa: CASE- Centrum Analiz Społeczno- Ekonomicznych.
80. Gottfredson L.S., 1981: Circumscription and compromise: w developmental theory of occupational aspirations, *Journal of Counseling Psychology Monograph* 28, 6.
81. Góral Z., 2002: *Rola prawa w przeciwdziałaniu bezrobociu* [w:] *Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie* (red.) Seweryński M., Wojtyła J. Katowice: Akademia Ekonomiczna w Katowicach.
82. Graniewska D., 1997: *Rodzina a praca zawodowa*. „Polityka Społeczna” nr 11/12.
83. Grewiński M., 2001: *Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej*. Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.
84. Grupa Lizbońska, 1996: *Granice konkurencji*. Warszawa: Poltext.
85. Gucwa- Leśny E., 1997: *Specyfika postrzegania zmian sytuacji ekonomicznej przez kobiety i mężczyzn* [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*. Warszawa: IPiSS.
86. Guichard J., Huteau M., 2005: *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
87. Hall C. S., Lindzey G., 1994: *Teorie osobowości*. Warszawa: PWN.
88. Harlow H., 1953: *Motivation as a factor in the acquisition of new responses. Current theory and research In motivation (a symposium)*. Lincoln, Nebraska University Press.
89. Hawking S. W., 1996: *Krótką historia czasu*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S- ka.
90. Heider F., 1958: *The psychology of interpersonal relations*. Hillsdale NY., Erlbaum.
91. Hock R. R., 2003: *40 prac badawczych, które zmieniły oblicze psychologii*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
92. *Human Capital: How what you know shapes your life*, OECD Insights, 2007, Summary in Polish, OECD.
93. Hunt J., 1965: *Intrinsic motivation and its role in psychological development* [w:] D. Levine (red.) *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln, University of Nebraska.
94. Huteau M., Vouillot F., 1988: *Representations et preferences professionnelles*, *Bulletin de psychologie*, 42, 388.
95. Jang K. L., Livesley W. J., Vernon P. A., 1996: *Heritability of the Big Five personality dimensions and their facets: A twin study*. *Journal of Personality* 64.
96. Janowska Z., 1997: *Kobiety w rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości- czy lepsze miejsce pracy dla godzenia ról?* [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*. Warszawa: IPiSS.
97. Janowska Z., Cewińska J., 1999: *Kobieta pracująca. Wnioski z badań aktywności zawodowej Polek*. „Personel” nr 3.
98. Juczyński Z., 2001: *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
99. Kabaj M., 1992: *Elementy programu przeciwdziałania bezrobociu*, „Polityka Społeczna” nr 1.
100. Kabaj M., 2000: *Efektywność kształcenia zawodowego w wybranych krajach. Przewaga systemu dualnego* [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*. (red.) Jeruszka U., Warszawa: IPiSS.

101. Kaźmierczak Z., 1995: Bezrobocie w wysoko rozwiniętych państwach (analiza porównawcza). Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica 135.
102. Kelly G., 1958: Mans construction of his alternatives [w:] G. Lindzey (red.) Assesment of human motives. New York, Rinehart.
103. Kets de Vries M. F. R., 2006: Niebezpieczeństwa niskiej samooceny: czy czujesz się jak oszust? Harvard Business Review Polska. Październik.
104. Kirk J. J., Kirk L. D., 1995: Training Games for Career Development. New York: McGraw- Hill, Inc.
105. Knothe M. A., Lisowska E., 1999: kobiety na rynku pracy. Negatywne zmiany i przedsiębiorczość- jako konsekwencje przekształceń gospodarczych. Warszawa: Fundacja Centrum Promocji Kobiet.
106. Kołaczek B., 2001: Kobiety na rynku pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. „Polityka Społeczna” nr 2.
107. Kołaczek B., Głogosz D., Hebda- Czaplicka I., 2002: Praca zawodowa a życie rodzinne. „Polityka Społeczna” nr 4.
108. Komisja Europejska, 1997: Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa. Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP.
109. Konarski, R., (2009): Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
110. Kotlarska- Michalska A., 1994: Rodzina a bezrobocie. „Polityka Społeczna” nr 5/6.
111. Kotlorz D., 1999: Zatrudnienie w procesie przemian polskiej gospodarki . Katowice: Akademia Ekonomiczna w Katowicach.
112. Kotowska E. I., 1993: Pozycja kobiet na polskim rynku pracy. „Wiadomości Statystyczne” nr 3.
113. Kotowska I., 2002: Kotowska I. E. Zmiany modelu rodziny. Polska- kraje europejskie. „Polityka Społeczna” nr 4.
114. Kowalewski T., 2012, Potrzeba zmiany paradygmatu kształcenia wobec kryzysu edukacji [w:] Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Modernizacja dla spójności społeczno-ekonomicznej w czasach kryzysu, Zeszyt nr 24.
115. Kowerski M., 1993: Pozycja kobiet na europejskim rynku pracy. „Wiadomości Statystyczne” nr 3.
116. Koziński J., 1988: O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne. Warszawa.
117. Kożusznik B., (red.), 2000: Współczesne problemy zarządzania ludźmi. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
118. Kożusznik B., (red.),2005: Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec wejścia Polski do Unii Europejskiej. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
119. Kożusznik B., 1998: Psychologia zespołu pracowniczego. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
120. Kożusznik B., 2002: Zachowanie człowieka w organizacji. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
121. Kożusznik B., 2007: Zespół pracowniczy wobec wyzwań nowych modeli organizacji [w:] Górnik- Durose M., Kożusznik B. (red.): Perspektywy psychologii pracy. Katowice: Uniwersytet Śląski.
122. Kożusznik B., Adamiec M., 1993: 21 stopni do sukcesu. Warszawa: Agencja Wydawniczo- Księgarska „KS”.
123. Krumboltz J.D., 1979: A social learning theory of career decision making [w:] A.M. Mitchell, G.B. Jones, D.J. Krumboltz (red.), Social learning and career decision making, The Carroll Press.
124. Kryńska E. (a), 1995: Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne. Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 137.
125. Kryńska E. (b), 1995: Wewnętrzne rynki pracy- ekspansja czy regres? „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8- 9.
126. Kryńska E., 1993: Segmentacja rynku pracy. „Wiadomości Statystyczne” nr 12.

127. Kryńska E., 1994: Koncepcje segmentacji rynku pracy. „Polityka Społeczna” nr 1.
128. Kryńska E., 1996: Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
129. Kryńska E., 1997: Zróżnicowanie wynagrodzeń a segmentacja polskiego rynku pracy. Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica 142.
130. Kryńska E., 1999; Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy- część II. „Rynek Pracy” nr 3.
131. Kryńska E., 2000: Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy [w:] Kryńska E. (red.) Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji. Warszawa: IPiSS.
132. Kryńska E., Poliwczak I., 1999: Młodzież na rynku pracy- aspekty metodologiczne i instytucjonalne [w:] Młodzież na rynku pracy województwa łódzkiego (red.) Kryńska E., Poliwczak I., Sobocka- Szczapa H., Warszawa: IPiSS.
133. Kryńska E., 1999: Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy - część I. [w:] Rynek Pracy nr 2.
134. Krzysztofek K., Szczepański M. S., 2002: Zrozumieć rozwój. Od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. Kwiatkowski E., 2002: Bezrobocie. Podstawy teoretyczne. Warszawa: PWN.
136. Kwiatkowski S. M., (red.), 2001: Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej, Warszawa: IPiSS.
137. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G., 1994: Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interest, Choice and Performance, Journal of Vocational Behavior 45.
138. Lewin K., 1936: Principles of topological psychology. New York: McGraw- Hill.
139. Lewin K., 1938: The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham NC., Duke University Press.
140. Lewin K., 1951: Field theory in socialscience; selected theoretical papers. D. Cartwright (red.). New York: Harper, Row.
141. Lipka A., 1991: Determinanty sytuacji na rynku pracy. „Polityka Społeczna” nr 1.
142. Lisowska E., 1996: Udział kobiet w rozwoju sektora prywatnego w Polsce- motywacje i bariery. „Kobieta i Biznes” nr 2- 3.
143. Lisowska E., 2008: Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie- Oficyna Wydawnicza.
144. Locke E. A., Latham P. G., 1990: A theory of goal setting and task performance. New York: Prentice Hall.
145. Locke E. A., Shaw K., Saari L., Latham P. G., 1981: Goal setting and task performance: 1969- 1980. Psychological Bulletin 1981, 90.
146. Loehlin J. C., 1992: Genes and environment in personality development. Newbury Park, CA: Sage.
147. Lomranz J., Shmotkin D., Katznelson D., 1983: Coherence as a measure of future time perspective in children and its relationship to delay of gratification and social class. International Journal of Psychology 18.
148. Loveridge R., Mok A. L., 1979: Theories of Labour Market Segmentation: A Critique, Martin Nijhoff, The Hague.
149. Maksim M., 2001: Grupy celowe na rynku pracy w Polsce. „Rynek Pracy” nr 2.
150. Mandal E., 1996: Psychologiczne bariery przedsiębiorczości kobiet. „Kobieta i Biznes” nr 2- 3.
151. Mandal E., 1998: Seksizm a rynek pracy- Negatywne stereotypy o pracy zawodowej kobiet. „Rynek Pracy” nr 9.
152. Mandal E., 2004: Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
153. Mandal M., 2003: Kobiecość i męskość. Popularne opinie a badania naukowe. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.

154. Marszał- Wiśniewska M., Jarmuż S., 1995: Swobodne opisy osobowości i temperamentu dzieci, a model „Wielkiej Piątki”. *Przegląd Psychologiczny*, tom 38, nr ½.
155. Maslow A., 1990: *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
156. Mądrzycki T., 2002: *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
157. McCrae R. R., Costa P. T., Jr., 1996: Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the Five- Factor Model. W: J. S. Wiggins (red.), *The Five- Factor Model of personality: Theoretical perspectives* (s. 51- 87). New York: Guilford Press.
158. McCrae R. R., Costa P. T., Jr., 1999: A Five- Factor Theory of personality [w:] L. A. Pervin, O. P. John (red.) *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.) New York: Guilford Press.
159. McCrae R. R., Costa P. T., Ostendorf F., Angleitner A., Hrebickova M., Avia M. D., Sanz J., Sacher-Bernardos M. L., Kusdil M. E., Woodfield R., Saunders P. R., Smith P. B., 2000: Nature over nurture: Temperament, personality and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology* 78.
160. McCrae R. R., Costa, Jr. P. T., 2005: *Osobowość dorosłego człowieka. Perspektywa teorii pięcioczynnikowej*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
161. Meller J., Wiśniewski Z., 2001, Wyzwania globalizacyjne i integracyjne a polityka zatrudnienia i rynku pracy, w: *Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską*, pr. zbior. pod red. Z. Wiśniewskiego, Warszawa: IPiSS.
162. Międzynarodowe Biuro Pracy- Genewa, 1999: *Raport o zatrudnieniu w świecie. Zdolność do zatrudnienia w gospodarce globalnej. Rola szkolenia*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
163. Misiak J., 1999: Gotowość młodych bezrobotnych kobiet do podejmowania pracy [w:] *Różne oblicza bezrobocia* (red.) Szyłko – Skoczny M. Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.
164. Mlonek K., 1994: Bezrobocie- pojęcia podstawowe [w:] *Rynek Pracy* nr 11-12/1994.
165. Moore H., 2003, Płeć kulturowa i status- wyjaśnienie sytuacji kobiet [w:] *Badanie kultury: elementy teorii antropologicznej*, (red.) M. Kempy, PWN, Warszawa.
166. Moos R.H., 1987: Person – environment congruence in work, School and health care settings, *Journal of Vocational Behavior* 31.
167. Mortimer- Szymczak H., 1995: Rynek pracy i bezrobocie (pojęcia ogólne), *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica* 135.
168. Możdżeńska- Mrozek D., 1997: Funkcjonowanie rynku pracy a możliwości godzenia ról rodzinnych [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*. Warszawa: IPiSS.
169. Nakamura J., Csikszentmihalyi M., 2004: Motywacyjne źródła kreatywności z perspektywy psychologii pozytywnej [w:] Czapiński J., red. : *Psychologia pozytywna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
170. Neckar J., 1999: Waltera Mischela interakcyjna teoria osobowości [w:] Gładowa A., red.: *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
171. Nelicki A., 1999: „Organizmiczna” koncepcja Abrahama H. Masłowa [w:] Gładowa A., red.: *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
172. Nelson T., 2003, *Psychologia uprzedzeń*, GWP, Gdańsk.
173. Niedźwieńska A., 1999: Geneza, struktura i mechanizmy motywacyjne osobowości w ujęciu Alberta Bandury. [w:] Gładowa A., red.: *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
174. Nosal Cz., Bajcar B., 2004: *Czas psychologiczny: wymiary, struktura, konsekwencje*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
175. Nowicka E., 2005: *Świat człowieka- świat kultury*. Warszawa: PWN.
176. Nowosielska E., 1995: Bezrobocie przegląd aktualnych tendencji, problemów i wyników badań w krajach rozwiniętych. *Zeszyty Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN*, Warszawa 1995, nr 35.

177. Nurmi J- E., 1994: The development of future orientation in lifespan context; In: Psychology of Future Orientation, red. Zaleski Z. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
178. Nuttin J., 1980: Theorie de la motivation humaine: du besoin au projet d'action: Paris, Presses Universitaires de France.
179. Oniszczenko W., 1995: Diagnoza temperamentu w ujęciu genetycznej teorii Bussa i Plomina: kwestionariusz temperamentu EAS-TS [w:] Studia Psychologiczne nr 33/1995, 97-111.
180. Peak H., 1968: Activation theory [w:] R. Abelson, E. Aronson, W. McGuire, T. Newcomb, M. Rosenberg, P. Tannenbaum (red.) Theories of cognitive consistency: A sourcebook. Chicago, Rand McNally.
181. Pervin L. A., 2002: Psychologia osobowości. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
182. Pinder C., 1984: Work motivation. Glenview Ill. Scott - Foresman.
183. Plomin R., Daniels D., 1987: Why are children In the same family so different from one another? Behavioral and Brain Sciences 10.
184. Płowiec K., 2001: Kobiety na rynku pracy. „Polityka Społeczna” nr 7.
185. Poczrowski A., (a), 1992: Segmentacja wewnętrznego rynku pracy. Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 361.
186. Poczrowski A., (b), 1992: Segmentacja rynku pracy [w:] Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego (red.) Szałkowski A. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie.
187. Poczrowski A., 1998: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod. Kraków: Antykwa.
188. Pokrzywa M., 2011, Płeć kulturowa a technologie informacyjne i komunikacyjne [w:] Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Społeczeństwo informacyjne - stan i perspektywy rozwoju, Zeszyt nr 22/2011.
189. Pospiszyl K., 1992: Psychologia kobiety. Warszawa: Agencja Wydawnicza PETRA, Warszawa.
190. Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r., 2012. Warszawa: GUS.
191. Preacher K., J. Hayes A.F., 2004: SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models [w:] Behavior Research Methods, Instruments, and Computers nr 36/2004, 717 – 731.
192. Preacher K.J., Hayes A.F., 2008: Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models [w:] Behavior Research Methods nr 40/2008, 879 – 891.
193. Przedpelski M., 1975: Przedpelski M. Struktura zatrudnienia kobiet w Polsce Ludowej. Warszawa: PWN, Warszawa.
194. Renzetti C. M., Curran D. J., 2008: Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo. Warszawa: PWE.
195. Reszke I., 1995: Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
196. Roberts B., 2003: Conscientiousness and Health [Referat wygłoszony na Second International Positive Psychology Summit, 2- 5.10.]. Waszyngton.
197. Rodzewicz A., 1997: Przemiany ról małżeńskich i rodzicielskich we współczesnych rodzinach polskich [w:] Rodzina polska w okresie kryzysu i ożywienia gospodarczego (1990- 1995) (red.) Rakowski W. Warszawa 1997 r. Polskie Towarzystwo Demograficzne. Instytut Gospodarstwa Społecznego SGH.
198. Rotter J., 1966: Generalized expectations for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs.
199. Schein E. H., 1990: CareerAnchors. Discovering Your Real Values. San Francisco: Jossey- Bass/ Pfeiffer Printing.
200. Schein E. H., 1993: CareerAnchors. Discovering Your Real Values, rev. San Diego. Pfeiffer.
201. Schermelleh-Engel K., Moosbrugger H., Müller H., 2003: Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures [w:] Methods of Psychological Research Online nr 8/2003, 23-74.
202. Schlossberg N.K., Waters E.B., Goodman J., 1995: Counseling adults in transitions – linking practice with theory, New York, Springer.

203. Schultz D. P., Schultz S. E., 2002: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
204. Schunk D., 1981: Modeling and attributional effects on children achievement: A self- efficacy analysis. *Journal of Educational Psychology* 73.
205. Schwarzer R., 1993: Measurement of perceived self- efficacy: Psychometric scales for cross - cultural research. Berlin: Freie Universität Berlin, Institut für Psychologie.
206. Schwarzer R., 1997: Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model [w:] I. Heszen- Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia*. Warszawa: PWN.
207. Schwarzer R., 1998: General perceived self- efficacy in 14 cultures [w:] *Electronic Volume*. Produced for the European Health Psychology Society.
208. Schwarzer R., Fuchs R., 1996: Self- efficacy and health behaviours [w:] M. Conner, P. Norman (red.), *Predicting health behaviour*. Buckingham- Philadelphia: Open University Press.
209. Seligman E. P., 2004: Psychologia pozytywna. W: Czapiński J., red.: *Psychologia pozytywna*. Warszawa: PWN.
210. Sengenberger W., 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Campus Verlag, Frankfurt- New York.
211. Siebert W. S., Addison J. T., 1991: Internal Labour Markets: Causes and Consequences, „*Oxford Review of Economic Policy*” Vol. 7, No. 1.
212. Sipurzyńska- Rudnicka K., 1999: Polityka zatrudnienia wobec problemu bezrobocia [w:] *Zadania społeczne* (red.) Pisz Z. Wrocław: Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu.
213. Sowińska A., 1991: Praca w życiu człowieka. „*Polityka Społeczna*” nr 4.
214. Srull T., Wyer R., 1986: The role of chronic and temporary goals in social information processing [w:] R. Sorrentino, T. Higgins (red.) *Handbook of motivation and cognition*. Chichester, Wiley.
215. Standing G., 2000: Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstrukttywne myślenie o przyszłości w Zjednoczonej Europie [w:] Golinowska S., Walewski M. (red.) *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*. Warszawa: CASE- Centrum Analiz Społeczno- Ekonomicznych.
216. Strykowska M., 1992: Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet. Poznań, Wydawnictwo naukowe UAM.
217. Szałkowski A. (red.), 2002: *Rozwój personelu*, Wydawnictwo AE w Krakowie.
218. Szarota P., 1995: Polska lista przymiotnikowa (PLP): narzędzie do diagnozy pięciu wielkich czynników osobowości. *Studia Psychologiczne* t. XXXIII, zeszyt 1- 2.
219. Szmigielska B., 1999: Społeczno - uczeniowa teoria osobowości Juliana R. Rottera [w:] Gładowa A., red.: *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
220. Sztanderska U., 2002: Zmiany w strukturze zawodów [w:] *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego. Raport o rozwoju społecznym. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*, Warszawa.
221. Sztompka P., 2007: *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Wydawnictwo Znak.
222. Sztumski J., 1994: Bezrobocie w Europie Zachodniej i jego konsekwencje. „*Polityka Społeczna*” nr 7.
223. Szyłko- Skoczny M., 1998: Bezrobocie jako kwestia społeczna: współczesne problemy i tendencje. „*Polityka Społeczna*” nr 3.
224. Tomaszewski T., 1963: *Wstęp do psychologii*. Warszawa: PWN.
225. Tomaszewski T., 1977: *Struktura i mechanizmy regulacyjne czynności człowieka* [w:] T. Tomaszewski (red.) *Psychologia*. Warszawa: PWN.
226. Ulot J., 1999: *Ekonomiczne problemy rynku pracy*. Katowice: Biblioteka Pracownika Socjalnego.
227. Umiński P., 2013: Nierówności dochodowe w koncepcji Johna K. Galbraitha - wskazanie źródeł i sformułowanie hipotez badawczych [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Kryzys finansów publicznych – przyczyny, implikacje, perspektywy spójności społeczno-ekonomicznej*, Zeszyt nr 30/2013.

228. Wadsworth M., Ford D., 1983: Assessment of personal goal hierarchies. *Journal of Counselling Psychology* 30.
229. Walewska C., 1928: Praca społeczna kobiet [w:] *Dziesięciolecie Polski odrodzonej. Księga pamiątkowa 1918- 1928* (red.) Lot P., Kraków- Warszawa: Wydawnictwo „Ilustrowanego Kuryera Codziennego”, „Światowida”, „Na szerokim świecie”.
230. Waśniewska E., 1928: Praca zawodowa kobiet [w:] *Dziesięciolecie Polski odrodzonej. Księga pamiątkowa 1918- 1928* (red.) Lot P., Kraków- Warszawa: Wydawnictwo „Ilustrowanego Kuryera Codziennego”, „Światowida”, „Na szerokim świecie”.
231. Weinberg R., Gould D. Jackson A., 1979: Expectations and performance: An empirical test of Banduras self efficacy theory. *Journal of Sport Psychology* 1.
232. Weiner B., 1986: *Attributional theory of motivation and emotion*. New York, Springer.
233. Wencel K., 2011: Dowodzenie w sprawach o dyskryminację. Możliwości i ograniczenia udowodnienia nierównego traktowania (w:) *Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Analizy, Raporty, Ekspertyzy*, 7.
234. Wiązowaty I., 1995: Kwestia pracy kobiet na IV Światowej Konferencji ONZ w Pekinie. „Humanizacja Pracy” nr 6.
235. Wicker F., Lambert F., Richardson F. i Kahler J., 1984: Categorical goal hierarchies and classification of human motives. *Journal of Personality* 52.
236. Wiśniewski Z., 1999: Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Toruń: UMK.
237. Wiśniewski Z., 2001: Teoretyczne podstawy polityki rynku pracy [w:] *Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską* (red.) Wiśniewski Z., IPiSS, Warszawa.
238. Witkowska H., 1928: Słowo wstępne [w:] *Dziesięciolecie Polski odrodzonej. Księga pamiątkowa 1918- 1928* (red.) Lot P., Kraków - Warszawa: Wydawnictwo „Ilustrowanego Kuryera Codziennego”, „Światowida”, „Na szerokim świecie”.
239. Witkowski S., (red.), 1994: *Psychologia sukcesu*. Warszawa: PWN Warszawa.
240. Włodarski W., 1992: Segmentacja rynku pracy. „Polityka społeczna” nr 2.
241. Zakrzewski J., 1987: Poczucie skuteczności a samoregulacja zachowania. *Przegląd psychologiczny* nr 3.
242. Zaleski Z., 1987: *Motywacyjna funkcja celów w działalności człowieka. Studium psychologiczne*. Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
243. Zaleski Z., 1991: *Psychologia zachowań celowych*. Warszawa: PWN.
244. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., 1998: *Inwentarz osobowości NEO- FFI Costy i McCrae*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
245. Zawadzki B., Szczepaniak P., Strelau J., 1995: *Diagnoza psychometryczna pięciu wielkich czynników osobowości: adaptacja kwestionariusza NEO - FFI Costy i McCrae do warunków polskich. Studia Psychologiczne t. XXXIII, zeszyt 1- 2*.

Akty prawa krajowego

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141.
3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700.
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 sierpnia 2010 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania, Dz.U. 2010 nr 161 poz. 1080.

Akty prawa międzynarodowego

1. Konwencja ONZ w Sprawie Zwalczenia Dyskryminacji w Dziedzinie Oświaty.
2. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

Dokumenty statystyczne

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012, GUS, Warszawa 19 lipca 2012 r.
2. Aktywność kobiet na rynku pracy. Część II – badanie ilościowe, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006.
3. Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2012, GUS, Warszawa 2013.
4. Praca a obowiązki rodzinne w 2010 roku, GUS, Warszawa 2012.
5. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2013, GUS, Warszawa 2013.
6. Roczniki statystyczne GUS z lat 1994- 2007; Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2012.

Źródła internetowe

1. Bank Dany Lokalnych GUS
2. Eurostat - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
3. Eurostat - <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Załącznik 1

KWESTIONARIUSZ CELÓW ZAWODOWYCH

(opracowanie własne na podstawie Z. Zaleski (1991), T. Mądrycki (2002))

Instrukcja: Kwestionariusz jest anonimowy i składa się z 10 stwierdzeń. Proszę przeczytać każde stwierdzenie uważnie. Przy każdym stwierdzeniu należy otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej wyraża Pani opinię. Należy ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń i zakreślić tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.

- 1- zdecydowanie nie zgadzam się
- 2- nie zgadzam się
- 3- nie mam zdania
- 4- zgadzam się
- 5- zdecydowanie zgadzam się

1. Posiadam zarówno krótko jak i długoterminowe cele zawodowe
2. Jestem przekonana, że moje cele zawodowe są osiągalne
3. W przypadku niepowodzenia w realizacji wyznaczonych sobie celów zawodowych przekształcam je lub zmieniam
4. Moje cele zawodowe są dla mnie ważne
5. Potrafię konkretnie określić moje cele zawodowe
6. Wyznaczam sobie zarówno końcowe cele zawodowe jak i podcele stanowiące kolejne etapy osiągnięcia celu końcowego
7. Uważam, że mam duże szanse na osiągnięcie moich celów zawodowych
8. Moje cele zawodowe nie pozostają w konflikcie względem siebie ani z moimi pozostałymi celami życiowymi
9. W moim odczuciu jestem coraz bliższa osiągnięcia moich celów zawodowych
10. Moje cele zawodowe nie wynikają z nakazów innych, lecz z mojego przekonania co do ich słuszności

Proszę sprawdzić, czy udzieliła Pani wszystkich odpowiedzi i czy wpisała je w odpowiednim miejscu.

DZIĘKUJĘ ZA WSPÓŁPRACĘ.

Załącznik 2

KWESTIONARIUSZ UWARUNKOWAŃ SYTUACYJNYCH

(opracowanie własne)

Instrukcja: Kwestionariusz jest anonimowy i składa się z 32 stwierdzeń. Proszę przeczytać każde stwierdzenie uważnie. Przy każdym stwierdzeniu należy otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej wyraża Pani opinię. Należy ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń i zakreślić tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.

1. zdecydowanie nie zgadzam się
2. nie zgadzam się
3. nie mam zdania
4. zgadzam się
5. zdecydowanie zgadzam się

SKALA SRP

1. Są miejsca pracy, którymi byłabym zainteresowana, jednakże nie są one dla mnie dostępne z powodu kwalifikacji lub posiadania określonych cech np. bycia kobietą
2. Pracuję w dużym, nowoczesnym i dochodowym przedsiębiorstwie obejmującym kluczowe gałęzie dla rozwoju gospodarki
3. Czuję się chroniona przed samowolą pracodawcy
4. Moje miejsce pracy daje mi możliwości podnoszenia kwalifikacji oraz awansu
5. Otrzymuje relatywnie wysokie wynagrodzenie za pracę
6. Odczuwam, iż ryzyko utraty przeze mnie miejsca pracy jest małe
7. Moje miejsce pracy charakteryzuje się dobrymi warunkami zdrowotnymi, brak jest zagrożenia utraty zdrowia
8. Posiadam możliwość elastycznej regulacji czasu pracy

SKALA UP

1. Zapisy prawne gwarantujące równe traktowanie kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej są realizowane w praktyce
2. Zapisy prawne gwarantujące równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia są realizowane w praktyce

3. Zapisy prawne gwarantujące równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie warunków zatrudnienia są realizowane w praktyce
4. Zapisy prawne gwarantujące równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie płacy za pracę równej wartości są realizowane w praktyce
5. Zapisy prawne gwarantujące równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie podnoszenia kwalifikacji oraz awansów zawodowych są realizowane w praktyce
6. Posiadam możliwość egzekwowania swoich praw w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn
7. Regulacje prawne, które były tworzone z myślą o ochronie kobiety zyskały charakter dyskryminujący je na rynku pracy
8. Uregulowania prawne w zakresie realizacji zasady równości obu płci na rynku pracy są wystarczające

SKALA PE

1. Kobiety posiadają równe możliwości w zakresie dostępu do różnych szczebli i form edukacji oraz podwyższania kwalifikacji
2. Kobieta ma takie same możliwości uzyskania edukacyjnego sukcesu, jak mężczyzna
3. W kobietach konstruuje się różnorodne blokady w sferze motywacji i aspiracji edukacyjnych
4. Różnicuje się kursy szkoleniowe pod względem prestiżu w zależności od tego, czy w przeważającej części ich uczestnikami są kobiety, czy też mężczyźni
5. W procesie edukacyjnym jest podtrzymywany jest stereotyp kulturowy związany ze statusem płci
6. Pracodawcy nie są zainteresowani inwestowaniem w szkolenie kobiet na bardziej zaawansowanym poziomie, ponieważ kobiety częściej rezygnują z pracy z powodu obowiązków rodzinnych
7. Edukacja oraz szkolenie stanowią pomoc kobietom w zdobywaniu nowych wysokopłatnych zawodów, które dotychczas były traktowane jako „męskie”
8. Edukacja i szkolenie pomaga kobietom w polepszeniu pozycji zawodowej oraz pokonaniu dyskryminacji

SKALA SZR

1. Firmy prowadzą politykę równych szans oraz zabezpieczają potrzeby dziecka ułatwiając kobietom łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym

2. Kobiety przeciążone są obowiązkami domowymi, opieką nad dziećmi i mają ograniczone szanse na rynku pracy
3. Słabo rozwinięty jest sektor usług związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego oraz wysokie są koszty tych usług
4. Słabo rozwinięty jest system opieki nad dziećmi i ich wychowania oraz wysokie są jego koszty
5. Szywna organizacja czasu pracy kobiet zwiększa trudności łączenia pracy zawodowej oraz obowiązków rodzinnych
6. Najbardziej pożądanym jest, gdy oboje małżonkowie na równi poświęcają czas obowiązkom zawodowym oraz rodzinnym
7. Z obawy przed utratą zatrudnienia kobiety coraz rzadziej korzystają z przysługujących im uprawnień np. do urlopu wychowawczego
8. Moja rodzina współdziała w tworzeniu partnerskich stosunków

Proszę sprawdzić, czy udzieliła Pani wszystkich odpowiedzi i czy wpisała je w odpowiednim miejscu.

DZIĘKUJĘ ZA WSPÓŁPRACĘ.

Załącznik 3

SKALA SUKCESU ZAWODOWEGO

(opracowanie własne na podstawie *Skali satysfakcji z życia* Eda Dienera)

Instrukcja: Skala jest anonimowa i składa się z 5 stwierdzeń. Proszę przeczytać każde stwierdzenie uważnie. Przy każdym stwierdzeniu należy otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej wyraża Pani opinię. Należy ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń i zakreślić tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.

- 1- zdecydowanie się nie zgadzam
- 2- nie zgadzam się
- 3- raczej się nie zgadzam
- 4- trudno powiedzieć
- 5- raczej zgadzam się
- 6- zgadzam się
- 7- zdecydowanie się zgadzam

1. Moje życie zawodowe jest zbliżone do ideału
 1. Warunki mojego życia zawodowego są wspaniałe
 2. Jestem zadowolona z życia zawodowego
 3. Jak dotąd osiągnęłam w życiu zawodowym to, czego pragnęłam
 4. Gdybym mogła żyć jeszcze raz prawie niczego bym nie zmieniła w swoim życiu zawodowym

Proszę sprawdzić, czy udzieliła Pani wszystkich odpowiedzi i czy wpisała je w odpowiednim miejscu.

DZIĘKUJĘ ZA WSPÓŁPRACĘ.

Załącznik 4

KWESTIONARIUSZ TYPÓW KARIER ZAWODOWYCH

(opracowanie własne na podstawie C. B. Derr (1988), E. H. Schein (1990, 1993), J. J. Kirk, L. D. Kirk (1995))

Instrukcja: Kwestionariusz jest anonimowy i składa się z 30 stwierdzeń. Proszę przeczytać każde stwierdzenie uważnie. Przy każdym stwierdzeniu należy otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej wyraża Pani opinię. Należy ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń i zakreślić tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.

1. zdecydowanie nie zgadzam się
2. nie zgadzam się
3. nie mam zdania
4. zgadzam się
5. zdecydowanie zgadzam się

TYP Z

1. Moim celem zawodowym jest zarządzanie
2. Jestem zainteresowana pięciem się w górę po szczeblach kariery, zdobywaniem osiągnięć i sukcesów
3. Sama praca jest dla mnie wyzwaniem, ale duże znaczenie mają również pieniądze, władza i prestiż
4. Lubię walkę i rywalizację, dążę do wyzwań
5. Posiadam wysokie umiejętności organizacyjne i przywódcze

TYP K

1. Moim celem jest bycie specjalistką w konkretnej dziedzinie
2. Jestem zainteresowana awansem polegającym na ciągłym poszerzaniu kompetencji
3. Nie jestem zainteresowana kierowniczym stanowiskiem
4. Cenie sobie samodzielne, wymagające specjalistycznych kwalifikacji stanowiska
5. Oczekuję wysokiego wynagrodzenia za swoje kwalifikacje

TYP B

1. Cenię sobie przewidywalność wyników pracy
2. Jestem emocjonalnie związana z firmą i lojalnie wobec niej postępuję
3. Cierpliwie czekam na awans
4. Cenię sobie stabilność pracy oraz jej dobre warunki
5. Nie szukam nowych dróg rozwoju firmy, ani siebie

TYP N

1. Przeszkadza mi zaszeregowanie w strukturze firmy
2. Cenię sobie niezależność, swobodę pracy oraz indywidualny sukces
3. Nie poszukuje stanowisk kierowniczych, nie jestem zanadto zainteresowana awansami, ale nie chcę być tylko wykonawczynią poleceń zwierzchników
4. Moim celem jest praca na samodzielnym stanowisku i związana z nim niezależność i odpowiedzialność
5. Oczekuję wolności w wykonywaniu wszelkich zadań i czynności zawodowych

TYP T

1. Moją siłą napędową jest swoboda kreowania nowych koncepcji i myślenie strategiczne
2. Rozwiązując problemy dążę do wprowadzania zmian i innowacji
3. Jestem twórcza i chętnie przyswajam wiedzę o sobie oraz organizacji
4. Wierzę we własne siły, jestem przedsiębiorcza
5. Cenię sobie wolność i publiczne uznanie

TYP H

1. Cenię sobie jednocześnie pracę, karierę, jak i życie rodzinne oraz wolny czas
2. Jestem gotowa zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz czasu spędzanego z bliskimi
3. Jestem pracowita, wymagająca wobec siebie i innych, lecz zawsze mam czas na drobne przyjemności
4. Sukces to dla mnie coś więcej niż sukces zawodowy
5. Zachowuje właściwe proporcje pomiędzy pracą zawodową i życiem osobistym

Proszę sprawdzić, czy udzieliła Pani wszystkich odpowiedzi i czy wpisała je w odpowiednim miejscu.

DZIĘKUJĘ ZA WSPÓŁPRACĘ.

Metryczka

Wiek:

do 24 lat

25-34

35-44

45-54

55 lat i więcej

Wykształcenie:

Wyższe

Policealne i średnie zawodowe

Średnie ogólnokształcące

Zasadnicze zawodowe

Podstawowe

Stan cywilny:

Wolna (panna, rozwiedziona, wdowa)

Zamężna

Liczba dzieci:

0

1

2

3 i więcej

Spis tabel

Tabela 1	Definicje kariery zawodowej
Tabela 2	Wybrane koncepcje rozwoju kariery zawodowej
Tabela 3	Zewnętrzne i wewnętrzne wydarzenia związane z karierą zawodową
Tabela 4	Stosunek do pracy a strategie realizowania kariery zawodowej według C. B. Derr (1988)
Tabela 5	Wzory dotyczące teorii kognitywnej motywacji
Tabela 6	Kombinacje oczekiwania wyniku i oczekiwania skuteczności
Tabela 7	Style atrybucyjne
Tabela 8	Postulaty teorii pięcioczynnikowej
Tabela 9	Pięcioczynnikowy model osobowości (czynniki i niektóre definiujące je cechy reprezentatywne)
Tabela 10	Szacunkowy stopień odziedziczalności podstawowych czynników osobowości
Tabela 11	Geneza i rozwój teorii segmentacyjnych
Tabela 12	Analiza porównawcza teorii segmentacji rynku pracy
Tabela 13	Pozostałe koncepcje oparte na technice dualistycznej
Tabela 14	Dodatkowe potencjalne koszty pracy ponoszone przez pracodawcę w przypadku zatrudnienia jako pracownika kobiety
Tabela 15	Zmienne zależne
Tabela 16	Zmienne niezależne
Tabela 17	Charakterystyka wykorzystanych w badaniu metod kwestionariuszowych
Tabela 18	Pracujące kobiety według poziomu wykształcenia i wieku w I kwartale 2012 r.
Tabela 19	Kwotowy dobór próby
Tabela 20	Zestawienie wyników statystyk parametrycznych i nieparametrycznych
Tabela 21	Korelacje Pearsona pomiędzy sukcesem zawodowym a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych $N=198$
Tabela 22	Korelacje Spearmana pomiędzy sukcesem zawodowym a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych. $N=198$
Tabela 23	Korelacje Pearsona pomiędzy typami karier zawodowych a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych (WPEP-s) $N=198$
Tabela 24	Korelacje Spearmana pomiędzy typami karier zawodowych a zmiennymi osobowościowymi oraz sytuacyjnymi. Interkorelacje tych zmiennych. $N=198$
Tabela 25	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: sukces zawodowy
Tabela 26	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: sukces zawodowy
Tabela 27	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery-zarządzanie
Tabela 28	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: typ kariery - zarządzanie
Tabela 29	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery-kwalifikacje

Tabela 30	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: typ kariery - kwalifikacje
Tabela 31	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery- bezpieczeństwo
Tabela 32	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: typ kariery - bezpieczeństwo
Tabela 33	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery - niezależność
Tabela 34	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: typ kariery - niezależność
Tabela 35	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery - twórczość
Tabela 36	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: typ kariery - twórczość
Tabela 37	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – parametry modeli. Zmienna zależna: typ kariery - harmonia
Tabela 38	Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej – wartości współczynników niestandardyzowanych i standaryzowanych beta (ich istotność) oraz wyniki analizy bootstrap dla 5000 próbek (95% przedział ufności). Zmienna zależna: typ kariery - harmonia

Spis rysunków

Rysunek 1	Etapy kariery
Rysunek 2	Kobiety w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w Polsce w latach 1995 – 2012
Rysunek 3	Zmiany współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce w latach 1997 – 2013
Rysunek 4	Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w latach 2003 i 2013 w Europie
Rysunek 5	Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 1994- 2011
Rysunek 6	Wskaźnik zatrudnienia w Polsce według grup wiekowych w 2012 roku
Rysunek 7	Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Europie w 2013 roku
Rysunek 8	Feminizacja sektorów gospodarki według sekcji PKD 2007 w 2010 roku
Rysunek 9	Feminizacja wybranych grup zawodowych w 2010 roku
Rysunek 10	Przeciętne wynagrodzenie brutto według grup zawodów w 2012 roku
Rysunek 11	Bezrobocie rejestrowane według płci w latach 1990 – 2013
Rysunek 12	Bezrobotni według wieku i płci w Polsce w 2013 roku
Rysunek 13	Bezrobotni według poziomu wykształcenia i płci w Polsce w 2013 roku
Rysunek 14	Bezrobotne kobiety zarejestrowane, według stażu pracy w 2013 roku
Rysunek 15	Struktura bezrobocia i stopa bezrobocia kobiet w Polsce w 2013 roku według województw
Rysunek 16	Przewidywania dotyczące przystosowania zawodowego
Rysunek 17	Prestiz i bardziej męski lub kobiecy charakter modeli środowiska Hollanda

- Rysunek 18 Relacje między czynnikami osobistymi a środowiskowymi w procesie przystosowania
- Rysunek 19 Model kształtowania się zainteresowań według Lenta
- Rysunek 20 Szacunek emigracji z Polski na pobyt czasowy w latach 2002 – 2012
- Rysunek 21 Model teoretyczny roli czynników osobowościowych i sytuacyjnych jako wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery
- Rysunek 22 Model recyprokalnego determinizmu A. Bandury
- Rysunek 23 Funkcjonowanie systemu osobowości według FFT
- Rysunek 24 Schemat wpływu celu na działanie propozycja E. Locke`a
- Rysunek 25 Procent dzieci objętych edukacją przedszkolną w latach 2005 – 2011
- Rysunek 26 Poczucie własnej efektywności
- Rysunek 27 Sumienność
- Rysunek 28 Cele zawodowe
- Rysunek 29 Segmentacja rynku pracy
- Rysunek 30 Przeciwdziałanie dyskryminacji
- Rysunek 31 Potencjał edukacyjny
- Rysunek 32 Sfera życia rodzinnego
- Rysunek 33 Sukces zawodowy
- Rysunek 34 Typ kariery - zarządzanie
- Rysunek 35 Typ kariery - kwalifikacje
- Rysunek 36 Typ kariery - bezpieczeństwo
- Rysunek 37 Typ kariery - niezależność
- Rysunek 38 Typ kariery - twórczość
- Rysunek 39 Typ kariery - harmonia
- Rysunek 40 Korelacje pomiędzy typami karier zawodowych a sukcesem zawodowym (współczynnik korelacji Spearmana)
- Rysunek 41 Korelacje pomiędzy typami karier
- Rysunek 42 Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji poczucia własnej skuteczności z sukcesem zawodowym
- Rysunek 43 Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji sumienności z sukcesem zawodowym
- Rysunek 44 Analiza mediacji dotycząca zmiennych sytuacyjnych
a i b
- Rysunek 45 Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji poczucie własnej efektywności – typ kariery - kwalifikacje
- Rysunek 46 Analiza mediacji. Cele zawodowe jako mediator w relacji sumienność – typ kariery - twórczość
- Rysunek 47 Siła i kierunki związków pomiędzy badanymi zmiennymi
- Rysunek 48 Procentowy udział zmiennych niezależnych w wyjaśnianiu wariacji sukcesu zawodowego
- Rysunek 49 Zweryfikowany empirycznie model roli czynników osobowościowych i sytuacyjnych jako wyznaczników sukcesu zawodowego kobiet i typu ich kariery