



KARIERA ZAWODOWA I JEJ ZNACZENIE DLA MŁODYCH DOROSŁYCH – KOMUNIKAT Z BADAŃ

Ewa Krause

ORCID: 0000-0002-6639-2639

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

e-mail: ekrause@ukw.edu.pl

PROFESSIONAL CAREER AND ITS SIGNIFICANCE FOR YOUNG ADULTS – RESEARCH REPORT

Keywords: young adult, young woman, early adulthood, professional career, research results

Abstract. This article aims to present selected results of two preliminary studies on professional careers in the opinion of young adults (with particular emphasis on the perception of this category by young women) who are aged 18-35 (at the stage of early adulthood). The study used the diagnostic survey method, in which the questionnaire technique was used, and the research tools were two survey questionnaires, which were completed by 132 people in total. The results of the presented research have shown that for young people at the stage of early adulthood, a professional career is a significant category – important in the hierarchy of their values, which they understand primarily as professional development, professional self-realization, successes and professional achievements, but also its implementation is for them source of income. Young women associate it especially with the financial aspect (with their economic independence). Although at the current stage of life, the respondents most often declare that both their professional career and the role of a parent are equally important to them, they do not pursue them to the same extent (the vast majority are currently childless).

Słowa kluczowe: młody dorosły, młoda kobieta, wczesna dorosłość, kariera zawodowa, wyniki badań

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu jest ukazanie wybranych wyników dwóch badań wstępnych dotyczących kariery zawodowej w opinii młodych dorosłych (ze szczególnym uwzględnieniem postrzegania tej kategorii przez

młode kobiety), którzy znajdują się w przedziale wiekowym 18-35 lat (na etapie wczesnej dorosłości). W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, w obszarze której wykorzystano technikę ankiety, a narzędziami badawczym uczyniono dwa kwestionariusze ankiety, które łącznie wypełniły 132 osoby. Rezultaty przedstawionych badań ukazały, że dla młodych, znajdujących się na etapie wczesnej dorosłości, kariera zawodowa jest znaczącą kategorią – ważną w hierarchii ich wartości, którą rozumieją przede wszystkim jako rozwój zawodowy, samorealizację zawodową, sukcesy i osiągnięcia zawodowe, a jej realizacja stanowi dla nich źródło dochodów. Młode kobiety wiążą ją zwłaszcza z aspektem finansowym (z własną niezależnością ekonomiczną). Mimo iż na obecnym etapie życia badani najczęściej deklarują, że zarówno kariera zawodowa, jak i rola rodzica są dla nich równie ważne, to jednak nie realizują ich w takim samym zakresie – są bowiem przeważnie aktywni zawodowo, ale bezdzietni.

Wprowadzenie

Problematyka dotycząca kariery zawodowej jest obecna zarówno w dyskusjach przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, jak i w codziennych rozmowach różnorodnych podmiotów społecznych, a jednym z nich są młodzi dorośli. Młodzi dorośli to osoby, biorąc pod uwagę stadia rozwojowe człowieka, znajdujące się w stadium zwanym ‘wczesna dorosłość’¹, które określane jest jako początek nowego etapu życia. Wskazuje się, że ‘dolegliwości’ okresu dorastania zostały już przeżyte, a młodzi ludzie dążą do osiągnięcia psychologicznej dojrzałości, by stanąć przed wyzwaniem dorosłości. To czas, w którym mogą realizować własny styl życia i określić miejsce w otaczającym świecie, wcześniej bowiem wyłącznie sporządzali zarys swoich planów i zastanawiali się nad tym, co chcieliby zrobić ze swoim życiem, a teraz mogą urzeczywistniać swoje zamiary. To okres podejmowania ważnych decyzji, ustalania swojego miejsca w społeczeństwie, planowania i kształtowania własnej kariery zawodowej (Turner, Helms, 1999).

Kariera zawodowa to kategoria wieloznaczna. Na wielowątkowość zagadnienia kariery zwrócił uwagę między innymi Douglas Hall podając cztery jej ujęcia. Zdaniem autora można mówić o karierze jako: 1) uprawianiu pewnego rodzaju zawodu; 2) posuwaniu się naprzód; 3) sekwencji prac wykonywanych w ciągu

¹ Trudno jest wskazać konkretne ramy czasowe dla okresu wczesnej dorosłości, ponieważ oprócz osiągnięcia biologicznej dojrzałości należy się także przyjrzeć poziomowi rozwoju i aktywności indywidualnej jednostki. Najczęściej stosowane podziały wskazują, że rozpoczyna się on między 18 a 22 rokiem życia, a kończy między 30 a 35 rokiem życia. Dlatego też na potrzeby niniejszego artykułu wczesną dorosłość umiejscowiono pomiędzy 18 a 35 rokiem życia.

życia; 4) sekwencji doświadczeń jednostki związanych z pełnioną przez nią rolą – jest to najszersze pojęcie mieszczące w sobie każdą działalność człowieka, w którą jest on zaangażowany (za: Krause, 2012). Pojmowanie kariery ściśle związane jest także z wartościami uznawanymi w danym społeczeństwie. Obecnie duży nacisk kładziony jest na indywidualizm, rozwój i dobro konkretnej jednostki. Ważne są więc takie wartości, jak poczucie satysfakcji i samorealizacja. Takie ujęcie wpisuje się we współczesne pojmowanie kariery zawodowej utożsamiane z głównym kierunkiem rozwoju człowieka, wyznaczonym przez świadomą swego sensu istnienia konkretną jednostkę i przyjętym przez nią założeniem do realizacji w ciągu całego jej życia. Kariera przedstawiana jest personalnie jako jej własność, a nie jedynie jako cecha określonego zawodu czy organizacji. Ma ona dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie pracy (Bańka, 2004, 2005, 2007; Korcz, Pietrulewicz, 2003).

Kariery współczesnych ludzi mają charakter podmiotowy, bowiem są one czyjeś i są stanem posiadania przez jednostkę jakiegoś doświadczenia (przynajmniej mentalnego). Nie jest to suma jedynie obiektywnych osiągnięć i nie jest to tylko sam zawód. Zawody są coraz częściej tylko kontekstem, w którym dana kariera się dokonuje (Bańka, 2005). Jak słusznie zauważa Beata Jakimiuk „współczesne kariery, konstruowane samodzielnie przez jednostki, zależą w dużym stopniu od ich aktywności i gotowości na zmiany” (2017, s. 86). Kariera i sukces zawodowy szczególnie ważne są dla tych osób, które nie traktują pracy zawodowej wyłącznie instrumentalnie (stanowi ona wtedy głównie źródło dochodów i środek do zaspokojenia podstawowych potrzeb), ale przede wszystkim jako formę samorealizacji życiowej (jako cel sam w sobie). Jest to podejście autoteliczne – praca zawodowa stanowi źródło radości, satysfakcji, drogi do samorealizacji i aktywność, z którą można się osobiście identyfikować (Krause, 2018).

Kariera może być również ujmowana z perspektywy ideologicznej i moralnej, tzn. może występować w różnych wymiarach i oznaczać funkcjonujące w danym społeczeństwie modele życiowego sukcesu ukierunkowujące ludzkie działania (ideologiczny wymiar kariery), które podlegają ocenie w kategorii ‘dobra’ i ‘zła’ (moralny wymiar kariery) (Bauman, 1960). W potocznym rozumieniu termin ten ma nierzadko konotację pejoratywną, czego wyrazem jest znaczenie słowa karierowicz (chęć zrobienia kariery bez oglądania się na zasady moralne i społeczne) albo wyraźnie pozytywną (przykładem jest zwrot: „[z]robić błyskotliwą karierę”) (Krause, 2012).

Aleksy Pocztownski w wyniku porównania wybranych koncepcji rozwoju kariery wyróżnił typowe trzy fazy jej przebiegu, tj. wczesną, środkową i późną.

Jednak biorąc pod uwagę okres w życiu jednostki, jakim jest przygotowanie do pracy, poszerzył swoją propozycję o czwartą fazę. W ten sposób na uniwersalny model kariery zawodowej (pojmowanej jako wzorzec rozwoju zawodowego) według przywołanego autora składają się cztery etapy:

- 1) przygotowanie do kariery (0-25 rok życia) – odpowiadają mu etapy życia jednostki, takie jak dzieciństwo i dorastanie;
- 2) wczesna kariera (18-35 rok życia) – przypada na wczesną dorosłość;
- 3) środkowa kariera (35-55 rok życia) – nawiązuje do środkowej dorosłości;
- 4) późna kariera (50 rok życia - emerytura) – etap ten zbiega się z późną dorosłością (Pocztowski, 1998, 2007).

Młodych dorosłych dotyczy zatem przede wszystkim drugi i częściowo pierwszy etap. Przygotowanie do kariery to stadium, w którym następuje: edukacja, rozwój zainteresowań, rozpatrywanie opcji zawodowych, kreowanie wizji własnej kariery. Natomiast na etapie wczesnej kariery występuje: wybór i nauka zawodu, oferty pracy, wejście w życie zawodowe, zdobywanie doświadczenia zawodowego, poznawanie zasad funkcjonowania organizacji, formowanie się określonej orientacji wobec kariery zawodowej, osiągnięcie pierwszych celów karierowych; kształtuje się w tym okresie także własny styl życia i działania, pojawia się pełnienie nowych ról (organizacyjnych, małżeńskich, rodzinnych, społecznych); często również występuje tutaj rozczarowanie związane ze zmianą środowiska szkolnego na środowisko pracy (Pocztowski, 1998, 2007).

Na podstawie powyższych rozważań należy zauważyć, że zagadnienia związane z karierą zawodową interesują/powinny interesować młodych dorosłych w szczególności. Są oni bowiem w takim wieku, w którym istotnego znaczenia nabiera praca zawodowa. To w tym stadium następuje m.in. jej rozpoczynanie czy podejmowanie pierwszych prac zarobkowych. Jak trafnie zauważa Stanisław Kaczor (powołując się na Katarzynę Pawłowską-Salińską) „pierwsza praca ma szczególne znaczenie w życiu młodych ludzi. Trochę z nią tak, jak z pierwszą miłością – daje doświadczenie, które pozostaje na całe życie” (Kaczor, 2013, s. 49).

Istotne na etapie wczesnej dorosłości jest także wypełnianie określonych ról społecznych, takich jak m.in. rola rodzica. Stąd też bardzo często karierę zawodową rozpatruje się w kontekście życia rodzinnego i rodzicielstwa – zwłaszcza macierzyństwa. Łączenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi jest zjawiskiem powszechnym. W Polsce to kobiety postrzegane są jako te, które zobligowane są do opieki nad dziećmi i w związku z tym to one zdecydowanie bardziej niż mężczyźni są takimi zobowiązaniami obciążone. Stąd też łączenie

życia zawodowego i zadań opiekuńczych w wyraźny sposób bardziej ogranicza możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet niż mężczyzn. W związku z tym to kobiety są bardziej zainteresowane problematyką godzenia rodzicielstwa i pracy zawodowej. Dobrze jednak byłoby podkreślać, że dotyczy to obu płci. Zaprezentowane wyniki potwierdzają, że to głównie młode kobiety wzięły udział w badaniach. Praca zawodowa pozwoliła i pozwala kobietom nie tylko na niezależność (szczególnie w wymiarze finansowym), ale także umożliwiła i umożliwia pełnienie nowej, alternatywnej roli w stosunku dla roli matki – roli osoby realizującej się zawodowo (Sikorska, 2009, 2009). Oczywiście kobiety nadal mogą (lecz nie muszą) spełniać się w macierzyństwie, ale praca zawodowa jest dla nich również istotną wartością, co potwierdzają przedstawione dalej rezultaty badań. Aktywność zawodowa stanowi znaczący element funkcjonowania współczesnych kobiet, generujący zmiany w funkcjonowaniu rynku pracy i rodziny (Szyszka, 2016) i nieodłączny aspekt życia społecznego. Coraz częściej kariera zawodowa i możliwość rozwoju zawodowego jest więc przez kobiety wysoko ceniona. Jest to jednak kwestia indywidualna. Jak zauważa Ewa Krause „kobieta realizująca się zawodowo coraz częściej w oczach otoczenia postrzegana jest jako pełnoprawny członek społeczeństwa realizujący się w wielu sferach życia (nie tylko jako matka, żona czy partnerka). Taki obraz kobiet w Polsce, choć coraz bardziej powszechny, nie jest jednak jedynym. Wciąż bowiem znaczna część polskiego społeczeństwa utożsamia bycie kobietą ze swego rodzaju »dodatkiem« do mężczyzny” (2018, s. 84). Stąd też edukowanie społeczeństwa w tej kwestii i tym samym wspieranie kobiet jest koniecznością. Warto zatem poznać, jakie znaczenie karierze zawodowej one przypisują. Wcześniej jednak zaprezentowano podstawy metodologiczne przedstawionych badań i charakterystykę badanych.

Informacja metodologiczna i charakterystyka badanej zbiorowości

Celem badań uczyniono poznanie opinii młodych dorosłych, w tym szczególnie zdania młodych kobiet na temat kariery zawodowej. Problem badawczy stanowiło pytanie: „Jak młodzi dorośli, w tym zwłaszcza młode kobiety, postrzegają karierę zawodową i jakie znaczenie jej przypisują”? Przytoczone pytanie wskazuje na eksploracyjno-diagnostyczny charakter badań. Stąd też zrezygnowano ze sformułowania hipotez badawczych (nie zawsze bowiem zachodzi potrzeba ich stawiania). W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego,

w obszarze której wykorzystano technikę ankiety, a narzędziami badawczym uczyniono dwa kwestionariusze ankiety, które łącznie wypełniły 132 osoby.

Badaniami, które zostały przeprowadzone w ramach seminarium dyplomowego w marcu 2022 roku, objęto osoby w wieku od 18 do 35 lat z całego kraju. Dobór do próby był zatem nieprobabilistyczny. Stąd też należy je potraktować jako badania wstępne (pilotażowe), które mogą stanowić przyczynek do badań właściwych i przesłankę do podejmowania dyskusji na temat postrzegania kariery zawodowej przez młodych dorosłych, w tym zwłaszcza przez młode kobiety. Poniżej przytoczono charakterystykę badanej zbiorowości z dwóch badań przeprowadzonych online przez Klaudię Sokołowską i Oliwię Karwecką².

Udział w pierwszym wzięło 100 respondentów, wśród których zdecydowaną większość (83%) stanowiły kobiety. Prawie połowa ankietowanych (46%) to osoby od 24 do 29 roku życia i nieznacznie mniej znajduje się w przedziale wiekowym 18-23 (40%). Zdecydowana większość (86%) jest zatem w wieku 18-29 i tylko nieliczni (14%) reprezentują 30-35 rok życia. Ponad połowa badanych (53%) legitymuje się wykształceniem wyższym i prawie połowa (45%) średnim. Pojedyncze osoby mają wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz podstawowe (po 1%). Zdecydowana większość jest aktywna zawodowo (71%) i zamieszkuje miasta (74%). Prawie 3/4 ocenia sytuację materialną/finansową własnej rodziny jako co najmniej dobrą (72%, w tym 11% jako bardzo dobrą i 61% jako raczej dobrą). Jedynie 1/4 respondentów pełni rolę rodzica, czyli zdecydowana większość (75%) jest bezdzietna. Wśród osób posiadających dzieci większość (68% rodziców i 17% ogółu) stanowią rodzice z jednym dzieckiem, część (28% rodziców i 7% ogółu) pełni tę rolę w stosunku do dwojga dzieci i tylko jedna osoba ma ich troje. Ponad połowa badanych (52%) jest w związkach partnerskich, część deklaruje bycie singielką/singlem (28%) i jedynie 1/4 jest w związku małżeńskim.

Drugie badania zostały przeprowadzone wyłącznie wśród 32 kobiet w wieku 18-35 lat, w gronie których prawie połowa (46,9% – 15 kobiet) znajduje się w przedziale 21-25 oraz 1/4 (8 kobiet) ma 26-30 lat. Pozostałe badane są w wieku 18-20 (12,5% – 4 kobiety) oraz 31-35 lat (15,6% – 5 kobiet). Taki rozkład wiekowy jest zbliżony do grupy wskazanej w pierwszym badaniu. Połowę stanowią młode kobiety, które posiadają wykształcenie wyższe. Pozostałe respondentki mają wykształcenie średnie (37,5%), a nieliczne zasadnicze zawodowe (9,4%).

² Absolwentki kierunku pedagogika (studia niestacjonarne I stopnia) na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (autorki wyraziły zgodę na upublicznienie swojego imienia i nazwiska oraz zaprezentowanie wyników badań własnych).

Ankietę wypełniła również jedna osoba, posiadająca wykształcenie podstawowe (co stanowi 3,1% ogółu badanych). Ponad połowa (56,3% – 18 kobiet) pełni rolę uczennicy/studentki. Większość (65,6% – 21 respondentek) pracuje również zawodowo. Jedna ankietowana (3,1% ogółu) była w trakcie badania bezrobotna. Ponadto, wśród badanych zostało wyodrębnionych 8 respondentek (25%), które jednocześnie pracują i studiują/uczą się. Zdecydowana większość zamieszkuje miasto (71,9%). Połowa określiła sytuację ekonomiczną swojej rodziny jako dobrą, ponad 1/4 (28,1%) jako przeciętną i niespełna 1/5 (18,8 %) jako bardzo dobrą. Jedna z badanych (3,1%) uważa, że sytuacja ekonomiczna jej rodziny jest zła. Matkami jest jedynie nieco ponad 1/5 z nich (21,9% – 7 respondentek, w tym 2 mają po jednym dziecku, 3 po dwoje i 2 po troje) – zatem zdecydowana większość (78,1%) nie pełni tej roli. Stan cywilny, który reprezentuje większość (62,5%), to związek nieformalny. Połowa mniej deklaruje bycie w związku formalnym (31,3%), a zaledwie 6,2% jest singielkami. Obie grupy badanych są zatem zbliżone pod względem wskazanej charakterystyki.

W kolejnej części opracowania zaprezentowano wybrane wyniki badań przeprowadzonych przez K. Sokołowską i O. Karwecką, które uzyskano w ramach prac licencjackich napisanych pod kierunkiem autorki niniejszego artykułu. Analizę materiału badawczego prowadzono pod względem:

- rozumienia przez młodych dorosłych terminu kariera zawodowa;
- skojarzeń badanych młodych kobiet związanych z karierą zawodową;
- znaczenia kariery zawodowej dla młodych dorosłych w kontekście ich obecnej hierarchii wartości;
- znaczenia kariery zawodowej dla kobiet w wieku od 18-35 lat w opinii badanych młodych kobiet i jej istotności dla nich samych;
- znaczenia spełniania się w roli zawodowej (w pracy zawodowej) dla badanych młodych dorosłych i ważności spełniania się w niej dla badanych młodych kobiet;
- znaczenia przypisywanego karierze zawodowej w stosunku do rodzicielstwa przez badanych młodych dorosłych oraz do macierzyństwa przez badane młode kobiety;
- opinii badanych młodych kobiet na temat oceny społeczeństwa w Polsce dotyczącej kobiet, które skupiają się wyłącznie na karierze zawodowej;
- samooceny młodych dorosłych własnych osiągnięć zawodowych i przebiegu swojej kariery zawodowej.

Wyniki badań

Kariera zawodowa według młodych dorosłych

Autorka badań – K. Sokołowska, poprosiła młodych dorosłych o wskazanie tego, jak rozumieją termin kariera zawodowa (pytanie wielokrotnego wyboru). Odpowiedzi respondentów przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Rozumienie przez młodych dorosłych terminu kariera zawodowa [N=100]

Wyszczególnienie	Liczba i % odpowiedzi
Rozwój zawodowy	89
Samorealizacja zawodowa	80
Sukcesy i osiągnięcia zawodowe	80
Źródło dochodów	80
Awans	38
Przebieg pracy zawodowej	37
Wyścig szczurów – „po trupach do celu”	3
Realizacja celów zawodowych kosztem życia rodzinnego	3

Źródło: badania K. Sokołowska (2022).

Najczęściej wybieraną odpowiedzią dotyczącą rozumienia terminu kariera zawodowa jest *rozwój zawodowy*, którą zaznaczyła ogromna większość (89%) badanych. Zdecydowana większość (po 80%) wskazała także na trzy kolejne określenia, takie jak: *sukcesy i osiągnięcia zawodowe*; *samorealizacja zawodowa* oraz *źródło dochodów*. Dla ponad 1/3 kariera zawodowa oznacza *awans* (38%) oraz *przebieg pracy zawodowej* (37%), a jedynie dla pojedynczych osób (po 3%) to *wyścig szczurów – „po trupach do celu”* (3%) i *realizacja celów zawodowych kosztem życia rodzinnego*. Jeden respondent dodał własną odpowiedź, pisząc, że to również *zabezpieczenie finansowe rodziny*. W odpowiedziach młodych dorosłych dominują zatem pozytywne konotacje związane z rozumieniem terminu kariera zawodowa.

Z kolei O. Karwecka zapytała w swoich badaniach młode kobiety o ich skojarzenia dotyczące kariery zawodowej – odpowiedzi respondentek umieszczono w tabeli 2. Badane mogły zaznaczyć kilka odpowiedzi i/lub wpisać własną.

Tabela 2. Skojarzenia badanych młodych kobiet związane z karierą zawodową [N=32]

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Niezależność finansowa	29	90,6
Samorealizacja zawodowa i satysfakcja z wykonywanej pracy	25	78,1
Rozwój zawodowy	24	75,0
Lepsza sytuacja finansowa	24	75,0
Osiągnięcia i sukcesy zawodowe	22	68,8
Przebieg pracy zawodowej	17	53,1
Ograniczenie czasu z rodziną	12	37,5
Zmęczenie i stres	11	34,4
Wyścig szczurów – „po trupach do celu”	8	25,0
Realizacja celów zawodowych kosztem życia rodzinnego	6	18,8
Dyskryminacja związana z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy	4	12,5

Źródło: badania O. Karwecka (2022).

Ogromnej większości (90,6%) młodym kobietom z karierą zawodową kojarzy się *niezależność finansowa*. Dla zdecydowanej większości oznacza także *samorealizację zawodową i satysfakcję z wykonywanej pracy* (78,1%), *rozwój zawodowy* oraz *lepszą sytuację finansową* (po 75%). Następnie badane w większości wskazywały, że z karierą zawodową kojarzą im się *osiągnięcia i sukcesy zawodowe* (68,8%) oraz *przebieg pracy zawodowej* (53,1%). Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że kariera zawodowa kojarzy się młodym kobietom głównie z pozytywnymi jej aspektami. Negatywne skojarzenia, takie jak: *ograniczenie czasu z rodziną* (37,5%), *zmęczenie i stres* (34,4%), *wyścig szczurów* (25%), *realizacja celów zawodowych kosztem życia rodzinnego* (18,8%), *dyskryminacja związana z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy* (12,5%) były rzadziej wybierane przez ankietowane. Zauważyć zatem można, że respondenci z obu grup badanych są zasadniczo zgodni co do rozumienia i skojarzeń w odniesieniu do kariery zawodowej.

Istotność kariery zawodowej i znaczenie spełniania się w roli zawodowej dla młodych dorosłych

W kolejnej tabeli (3) przytoczono odpowiedzi młodych dorosłych dotyczące kariery zawodowej w obecnej hierarchii ich wartości.

Tabela 3. Kariera zawodowa w obecnej hierarchii wartości młodych dorosłych [N=100]

Wyszczególnienie	Liczba i % odpowiedzi
Jest najważniejszą wartością	6
Jest jedną z ważnych wartości	59
Jest jedną z wielu wartości	27
Nie jest wcale istotną wartością	6
Nie umiem określić	2

Źródło: badania K. Sokołowska (2022).

Z powyższej tabeli wynika, że większość (59%) uważa karierę zawodową w swojej hierarchii za jedną z ważnych wartości. Znaczna część (27%) wskazuje, iż jest to dla nich jedna z wielu wartości. Tylko pojedyncze osoby (po 6%) twierdzą, że dla niektórych jest to najważniejsza wartość, a dla innych nie jest ona wcale istotna. Trudność w określeniu swojego zdania na ten temat mają dwie osoby.

Kolejne pytanie skierowane do młodych kobiet dotyczyło znaczenia kariery zawodowej dla ich płci i grupy wiekowej. Wyniki na ten temat zamieszczono w tabeli 4.

Tabela 4. Znaczenie kariery zawodowej dla kobiet w wieku 18-35 lat w opinii badanych młodych kobiet [N=32]

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Kariera zawodowa jest dla nich zdecydowanie istotna	12	37,5
Kariera zawodowa jest dla nich raczej istotna	17	53,1
Kariera zawodowa jest dla nich raczej nieistotna	-	-
Kariera zawodowa jest dla nich zdecydowanie nieistotna	-	-
Trudno mi określić	3	9,4

Źródło: badania O. Karwecka (2022).

Ogromna większość (90,6%) uznała, że jest to istotna kategoria dla kobiet w ich wieku, w tym dla ponad 1/3 (37,5%) jest zdecydowanie istotna i dla ponad połowy (53,1%) raczej istotna. Żadna z ankietowanych natomiast nie uważa, że kariera zawodowa jest raczej nieistotna i zdecydowanie nieistotna. Trzem jest trudno określić, jakie ma ona znaczenie dla ich kategorii wiekowej. Badane zostały zapytane także o to, jakie osobiście znaczenie ma dla nich kariera zawodowa. Rezultaty w tym zakresie zaprezentowano w tabeli 5.

Tabela 5. Istotność kariery zawodowej dla badanych młodych kobiet [N=32]

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Kariera zawodowa jest dla mnie zdecydowanie istotna	17	53,1
Kariera zawodowa jest dla mnie raczej istotna	14	43,8
Kariera zawodowa jest dla mnie raczej nie-istotna	1	3,1
Kariera zawodowa jest dla mnie zdecydowanie nieistotna	-	-
Trudno mi określić	-	-

Źródło: badania O. Karwecka (2022).

Dla prawie wszystkich (poza jedną ankietowaną) kariera zawodowa jest istotna (96,9%), w tym dla ponad połowy (53,1%) zdecydowanie istotna i znacznej części (43,8%) istotna. Wyniki badań przedstawione w tabeli 4. i 5. pokazują, że kariera zawodowa ma znaczenie dla samych badanych oraz w ich opinii również dla ich płci i grupy wiekowej. W stosunku do samych siebie jednak jest ona częściej postrzegana jako zdecydowanie ważna.

W kolejnej tabeli (6) zawarto odpowiedzi badanych na pytanie jednokrotnego wyboru: *Jakie znaczenie ma dla Pani/Pana spełnianie się w roli zawodowej (w pracy zawodowej)?*

Tabela 6. Znaczenie dla badanych młodych dorosłych spełniania się w roli zawodowej (w pracy zawodowej) [N=100]

Wyszczególnienie	Liczba i % odpowiedzi
Zdecydowanie istotne	43
Raczej istotne	49
Raczej nieistotne	5
Zdecydowanie nieistotne	1
Trudno mi określić	2

Źródło: badania K. Sokołowska (2022).

Ogromnej większości (92%) zależy na spełnianiu się w pracy zawodowej, w tym dla prawie połowy (49%) jest to raczej istotne i dla dużej części (43%) zdecydowanie istotne. Jedynie pojedyncze osoby zadeklarowały, że nie jest to dla nich ważne (dla 6%, w tym tylko dla jednej zdecydowanie nieistotne). Dwie osoby nie miały zdania na ten temat.

Badane młode kobiety zostały także zapytane o to, czy spełnianie się w roli zawodowej jest dla nich ważne. Odpowiedzi na to pytanie zostały uwzględnione w tabeli 7.

Tabela 7. Ważność spełniania się w roli zawodowej dla badanych kobiet [N=32]

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Zdecydowanie tak	15	46,9
Raczej tak	15	46,9
Raczej nie	1	3,1
Zdecydowanie nie	-	-
Trudno mi określić	1	3,1

Źródło: badania O. Karwecka (2022).

Dla prawie wszystkich (93,8%) badanych kobiet spełnianie się w roli zawodowej jest ważne (w tym dla tego samego odsetka – po 46,9 % – zdecydowanie ważne i raczej ważne). Jedna respondentka wskazała, że raczej nie jest dla niej istotne i jednej również trudno jest to określić. Rezultaty obu badań są zatem ponownie zbliżone.

Znaczenie przypisywane karierze zawodowej w stosunku do rodzicielstwa przez młodych dorosłych oraz do macierzyństwa przez młode kobiety

W związku z tym, że w kontekście rozwoju kariery zawodowej uwzględnia się często życie rodzinne, w tym zwłaszcza rodzicielstwo, zapytano młodych dorosłych o znaczenie, jakie przypisują obecnie karierze zawodowej w stosunku do rodzicielstwa. Wyniki na ten temat zamieszczono w tabeli 8.

Tabela 8. Znaczenie przypisywane obecnie karierze zawodowej w stosunku do rodzicielstwa przez badanych młodych dorosłych [N=100]

Wyszczególnienie	Liczba i % odpowiedzi
Kariera zawodowa i rodzicielstwo są równie ważne	44
Rodzicielstwo jest ważniejsze od kariery zawodowej	23
Kariera zawodowa jest ważniejsza od rodzicielstwa	23
Trudno mi określić	10

Źródło: badanie K. Sokołowska (2022).

Największy odsetek (44%) respondentów wskazał, że zarówno kariera zawodowa, jak i rodzicielstwo są dla nich ważne. Dla takiej samej części młodych

dorosłych (po 23%) istotniejszy jest obecnie jeden z tych obszarów względem drugiego. Co dziesiąty twierdzi, że nie ma zdania na ten temat.

Badane młode kobiety zapytano następnie o aktualne znaczenie kariery zawodowej w stosunku do macierzyństwa. Rezultaty badań w tym zakresie znajdują się w tabeli 9.

Tabela 9. Znaczenie przypisywane obecnie karierze zawodowej w stosunku do macierzyństwa przez badane kobiety [N=32]

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Macierzyństwo i kariera zawodowa są równie ważne	16	50,0
Macierzyństwo jest ważniejsze od kariery zawodowej	8	25,0
Kariera zawodowa jest ważniejsza od macierzyństwa	5	15,6
Trudno mi określić	3	9,4

Źródło: badania O. Karwecka (2022).

Połowa kobiet uważa, że macierzyństwo i kariera zawodowa są dla nich równie ważne. Dla 1/4 ankietowanych macierzyństwo jest ważniejsze od kariery zawodowej, a dla części (15,6%) istotniejsza jest kariera zawodowa. Trzy respondenci nie miały zdania na ten temat.

Na podstawie powyższych wyników dostrzec zatem można, że dla największego odsetka badanych młodych dorosłych (w tym kobiet) kariera zawodowa i rodzicielstwo są równie ważne – jeśli jednak mają one wybierać, to nieznacznie częściej wskazują na macierzyństwo. Należy też podkreślić, że kariera zawodowa jest stawiana na pierwszym miejscu tylko przez kobiety, które nie chcą mieć dzieci – stanowią one 15,6% ogółu badanych. Warto także zauważyć, że odsetek będących rodzicami zbliżony jest ze wskazaniami dotyczącymi nadrzędności pełnienia tej roli nad karierą zawodową.

Opinia młodych kobiet na temat oceny społeczeństwa w Polsce dotyczącej kobiet, które skupiają się wyłącznie na karierze zawodowej

Ankietowane zapytano również o ich zdanie na temat postrzegania przez społeczeństwo w Polsce kobiet skupiających się wyłącznie na karierze zawodowej

(niechcących zakładać rodziny, pełnić roli matki) – dane w tym zakresie zaprezentowano w tabeli 10.

Tabela 10. Ocena społeczeństwa w Polsce dotycząca kobiet, które skupiają się wyłącznie na karierze zawodowej w opinii badanych kobiet [N=32]

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Zdecydowanie pozytywna	1	3,1
Raczej pozytywna	2	6,2
Raczej negatywna	12	37,5
Zdecydowanie negatywna	11	34,4
Trudno mi określić/nie wiem	6	18,8

Źródło: badania O. Karwecka (2022).

Według badanych, kobiety skupiające się wyłącznie na karierze zawodowej są oceniane negatywnie przez społeczeństwo w Polsce – tak twierdzi zdecydowana większość z nich (71,9%, w tym 34,4% uważa, że oceniane są one zdecydowanie negatywnie i 37,5%, że raczej negatywnie). Część (18,8%) respondentek nie ma zdania na ten temat. Zaledwie trzy ankietowane sądzą, że takie kobiety odbierane są pozytywnie (zdecydowanie pozytywnie – 3,1%, raczej pozytywnie – 6,2% ogółu). Można więc przypuszczać, że zdaniem młodych kobiet społeczeństwo w Polsce ma konserwatywne podejście do roli kobiety – preferuje, aby była ona jednak przede wszystkim matką, a priorytetem w jej życiu ma być głównie rodzina.

Samoocena młodych dorosłych własnych osiągnięć zawodowych i przebiegu swojej kariery zawodowej

W kontekście poruszanej problematyki warto także poznać postrzeżenie przez młodych dorosłych własnych osiągnięć zawodowych i przebiegu kariery zawodowej. W kolejnej tabeli (11) przedstawiono odpowiedzi badanych dotyczące samooceny tych osiągnięć.

Tabela 11. Samoocena młodych dorosłych własnych osiągnięć zawodowych [N=100]

Wyszczególnienie	Liczba i % odpowiedzi
Zdecydowanie pozytywna	9
Raczej pozytywna	61
Raczej negatywna	5
Zdecydowanie negatywna	-
Nie mam zdania na ten temat	8
Pytanie mnie nie dotyczy – nie pracuję zawodowo	17

Źródło: badania K. Sokołowska (2022).

Zdecydowana większość (70%) ocenia swoje dotychczasowe osiągnięcia zawodowe pozytywnie (w tym 61% raczej pozytywnie oraz 9% zdecydowanie pozytywnie). Część (17%) zaznaczyła, że to pytanie ich nie dotyczy, ponieważ nie pracują zawodowo, a nieliczni (8%) nie mają zdania na ten temat. Pojedyncze osoby (5%) nie są zadowolone ze swoich osiągnięć, określając je jako raczej negatywne. Nikt jednak nie ocenił ich zdecydowanie negatywnie.

Autorka badań zapytała także młodych dorosłych o ocenę przebiegu własnej kariery zawodowej. Wyniki na ten temat zamieszczono w poniższej tabeli 12.

Tabela 12. Samoocena młodych dorosłych dotycząca przebiegu własnej kariery zawodowej [N=100]

Wyszczególnienie	Liczba i % odpowiedzi
Zdecydowanie pozytywna	5
Raczej pozytywna	59
Raczej negatywna	11
Zdecydowanie negatywna	1
Nie mam zdania na ten temat	10
Pytanie mnie nie dotyczy – uważam, że nie realizuję kariery zawodowej	14

Źródło: badania K. Sokołowska (2022).

Większość badanych (64%) ocenia pozytywnie przebieg swojej kariery zawodowej (w tym 59% raczej pozytywnie i 5% zdecydowanie pozytywnie). Część (14%) zaznaczyła, iż pytanie to ich nie dotyczy, sądzą bowiem, że nie realizują kariery zawodowej, a co dziesiąty nie potrafił dokonać takiej samooceny. W porównaniu z oceną własnych osiągnięć zawodowych można zauważyć, że dwukrotnie

więcej jest osób niezadowolonych z przebiegu swojej kariery zawodowej – 11% ocenia się w tym aspekcie raczej negatywnie, a 1% zdecydowanie negatywnie.

Zakończenie

Wyniki przedstawionych badań ukazały, że dla osób znajdujących się na etapie wczesnej dorosłości, kariera zawodowa jest znaczącą kategorią – ważną w hierarchii ich wartości. Młodzi dorośli są aktywni zawodowo i wskazują, że praca zawodowa oraz możliwość spełniania się w roli zawodowej są dla nich istotne. Karierę zawodową rozumieją przede wszystkim jako rozwój zawodowy, samorealizację zawodową, sukcesy i osiągnięcia zawodowe, ale także jej realizacja stanowi dla nich źródło dochodów. Młode kobiety wiążą ją zwłaszcza z aspektem finansowym (z własną niezależnością ekonomiczną). Respondenci rozpatrują ten termin zatem w kontekście procesu i efektu. Własne osiągnięcia zawodowe i przebieg dotychczasowej kariery oceniają raczej pozytywnie. Warto jednak ich wspierać, aby umożliwić im osiąganie satysfakcji zawodowej na kolejnych etapach jej rozwoju. Jest to zadanie m.in. dla pedagogiki, tworzącej teoretyczne i metodyczne podstawy działalności wspomagającej rozwój człowieka na różnych etapach życia, a zatem także w zakresie wspieranie jednostki w rozwoju kariery.

Z badań wyłania się względnie optymistyczny obraz młodych dorosłych w kontekście realizacji jednego z zadań rozwojowych w stadium wczesnej dorosłości, jakim jest podejmowanie pracy zawodowej (92 osoby na 132 są aktywne zawodowo, czyli dotyczy to blisko 3/4 z nich – 70%), ale pesymistyczny w odniesieniu do pełnienia roli rodzica (dotyczy to 32 osób na 132, czyli niespełna 1/4 z nich – 24%) – zdecydowana większość jest bowiem aktualnie bezdzietna (związane jest to prawdopodobnie z odracaniem decyzji prokreacyjnych ze względu na wiek badanych, wśród których tylko co około 7. osoba osiągnęła 30. rok życia). Mimo iż na obecnym etapie życia najczęściej deklarują, że zarówno kariera zawodowa, jak i rola rodzica są dla nich równie ważne, to jednak nie realizują ich w takim samym zakresie³. Jak podkreśla Alicja Malina „decyzje o posiadaniu dzieci łączyć należy z reprezentowanym systemem wartości. Zwykle rodzicielstwo wiąże się z obniżeniem satysfakcji z małżeństwa, koniecznością

³ Autorka artykułu zgłębiła również zagadnienia związane z dylematami, obawami młodych dorosłych w odniesieniu do łączenia rodzicielstwa, w tym szczególnie macierzyństwa i kariery zawodowej – nie jest to jednak przedmiotem zainteresowania niniejszego artykułu. Stąd też wyniki badań na te temat zostaną przedstawione w innym tekście.

odsunięcia kariery zawodowej na dalszy plan oraz pogorszeniem sytuacji materialnej rodziny [...]. Młody człowiek zmuszony jest zatem dokonywać wyborów i decydować, które z ról są dla niego ważniejsze” (Malina, 2015, s. 561). Tym bardziej wspieranie młodych dorosłych jest więc potrzebne. Należy też zwrócić uwagę na negatywne, społeczne podejście do kobiet koncentrujących swoje życie wyłącznie na karierze, które dostrzegane jest przez badane młode kobiety – potwierdza to, że wprawdzie mogą one realizować się zawodowo, ale nie mogą przy tym zapomnieć o rolach rodzinnych, a zwłaszcza o macierzyństwie. Trzeba jednak podkreślać, że kobietom należy się wybór i ważne jest permanentne uwrażliwianie społeczeństwa na ten temat poprzez jego edukowanie.

Referencje

- Bańka, A. *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*. Chowanna, 2 (23). (2004).
- Bańka, A. (2005). *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*. Poznań-Warszawa: Print-B.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Print-B.
- Bauman, Z. (1960). *Kariera: cztery szkice socjologiczne*. Warszawa: Iskry.
- Jakimiuk, B. *Model realizacji kariery: perspektywa indywidualnych wartości i postaw*. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J*, 2 (30). (2017).
- Kaczor, S. *Pierwsza praca w życiu młodych ludzi*. *Problemy Profesjologii*, 1 (2013).
- Karwecka, O. (2022). *Macierzyństwo a kariera zawodowa w opinii młodych kobiet*. Niepublikowana praca licencjacka napisana pod kierunkiem dr Ewy Krause. Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego.
- Korczy, I., Pietrulewicz, B. (2003). *Kariera zawodowa*. Zielona Góra: UZ.
- Krause, E. (2012). *Rozwój kariery zawodowej – konteksty i dokonania*. Bydgoszcz: UKW.
- Krause, E. (2018). *O dojrzałości w wyborze pomiędzy karierą zawodową a macierzyństwem*. W: E. Kubiak-Szymborska, D. Zając, E. Krause, M. Nawrot-Borowska (red.), *Dojrzałość i dojrzewanie. Kategorie – atrybuty – konteksty*. Bydgoszcz: UKW.
- Malina, A. *Osobowość młodych dorosłych a podejmowanie zadań rozwojowych związanych z rodziną*. *Polskie Forum Psychologiczne*, 4 (20). (2015).
- Pocztowski, A. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*. Warszawa: PWE.
- Pocztowski, A. (2018). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje – praktyki – wyzwania*. Warszawa: PWE.
- Sikorska, M. (2009a). *Matka „chora” zamiast „złej” – o nowych wzorach macierzyństwa*. W: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*. Warszawa: UW.
- Sikorska, M. (2009b). *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*. Warszawa: WaiP.

- Sokołowska, K. (2022). *Rodzicielstwo i kariera zawodowa w opinii młodych dorosłych*. Niepublikowana praca licencjacka napisana pod kierunkiem dr Ewy Krause. Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego.
- Szyszka, M. *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*. Sectio I, 2 (41). (2016).
- Turner, J.S., Helms, D.B. (1999). *Rozwój człowieka*. Warszawa: WSiP.