

Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis

Studia de Securitate 9(2) (2019)

ISSN 2657-8549

DOI 10.24917/26578549.9.2.4

Magdalena Szumiec

ORCID ID 0000-0002-7727-7898

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Czynniki determinujące kierunek kariery zawodowej w świetle wybranych teorii rozwoju zawodowego oraz ich znaczenie dla poczucia bezpieczeństwa jednostki

W środowiskach naukowych od dawna „toczą się nie do końca rozstrzygnięte spory o to, co w dominującym stopniu decyduje o tym, kim jest i kim się staje określona jednostka ludzka”¹. Zdaniem przedstawicieli teorii biologistycznych, struktura biopsychiczna organizmu jest zakodowana w genach, zaś według zwolenników nurtu zwanego socjologizmem, głównym wyznacznikiem rozwoju jednostki są wpływy środowiska. Obecnie, na podstawie licznych badań i wielu dowodów, uznaje się, że oprócz wymienionych już czynników biopsychicznych i środowiskowych, o losach życiowych poszczególnych ludzi decyduje również planowe oddziaływanie wychowawcze i aktywność własna jednostki². W kontekście powyższych założeń istotne wydaje się zatem stawianie pytań o przebieg drogi kariery zawodowej oraz rolę różnych czynników w procesie wzrastania w świat pracy. Niniejszy artykuł stanowi nie tylko analizę poszczególnych teorii rozwoju zawodowego, ale również podejmuje próbę włączenia do dotychczasowych rozważań kwestii dotyczącej znaczenia czynników warunkujących karierę zawodową dla kształtowania się poczucia bezpieczeństwa jednostki. Troska o zachowanie bezpieczeństwa dotyczy dziś bowiem wszystkich dziedzin życia i sprowadza się nie tylko do ochrony przed zagrożeniami (uzyskanie bezpieczeństwa zewnętrznego), lecz także przejawia się w potrzebie uwolnienia się od obaw i lęków (osiągnięcie bezpieczeństwa wewnętrznego). Dążenia te wyraźnie wpisują się obszar rozwoju zawodowego – w proces inicjowania i kreowania przyszłości zawodowej.

Jak się okazuje, rozwój zawodowy człowieka ma miejsce na dwóch płaszczyznach³. Pierwsza z nich pełni funkcję samopoznania, nakreślenia obrazu własnej osoby, jej potrzeb i preferencji, co wskazuje na jej silne powiązanie z rozwojem osobowości, kształtowaniem kompetencji i nabywaniem doświadczenia. Należy zaznaczyć, że na ten obszar rozwoju silnie oddziałuje otoczenie interpersonalne, szkolne

1 M.J. Szymański, *Studia i szkice z socjologii edukacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000, s. 39.

2 Ibidem, s. 40.

3 T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011, s. 24.

czy też zawodowe. Szczególne znaczenie wywierają w nim procesy socjalizacji polegające na konstruowaniu „osobowości społecznej człowieka pod wpływem codziennych interakcji społecznych, wychowania, zamierzonego i niezamierzonego wdrażania w istniejącą kulturę”⁴, zwłaszcza w środowisku rodzinnym. To właśnie rodzina wyznacza warunki startowe, a poprzez preferowany styl życia i prezentowane wartości znacząco wpływa na osiągnięcia i wybory życiowe jej członków. Oddziaływanie rodziny jest wieloczynnikowe i obejmuje swym zasięgiem rozwój na poziomie społecznym, psychicznym, fizycznym i emocjonalnym. By przebiegał on prawidłowo, należy zadbać o właściwe relacje i zatroszczyć się o atmosferę pełną zrozumienia, akceptacji i wsparcia. Te okoliczności sprzyjają bowiem wzajemnej konstruktywnej wymianie emocjonalnej, budują pozytywny obraz własnej osoby i przyczyniają się do rozwoju zdolności do ujawniania własnych potrzeb i wyborów. Warto podkreślić, że rodzice stanowią pierwsze najważniejsze źródło informacji o świecie pracy. Ich postawy wobec aktywności zawodowej, wydawane sądy na temat współpracowników, opinie o sytuacji zawodowej, a także prezentowane zachowania w sposób oczywisty przenikają do świadomości dzieci i wpływają na ich późniejsze poglądy. Należy dodać, że oddziaływanie to jest bardzo znaczące, gdyż kreuje w świadomości młodego człowieka obraz własnego Ja i daje mu okazję do poznania swoich mocnych i słabych stron. Preferowane przez rodziców wartości i postawy są więc dla dzieci głównym motorem działania ukierunkowanego na wybór przyszłej kariery zawodowej. Równie ważnym elementem determinującym wybory życiowe są krystalizujące się wraz z rozwojem osobowości zainteresowania. Wydaje się, że i w tym obszarze rola rodziców jest istotna, gdyż sprowadza się do próby stworzenia dziecku takich warunków, które sprzyjałyby kształtowaniu się dyspozycji osobowościowych i instrumentalnych niezbędnych do pełnienia przyszłych funkcji zawodowych. Niezwykle ważne jest także okazywanie pomocy dziecku w stopniowym dojrzewaniu do poważnych decyzji związanych z przyszłą karierą zawodową, co w sposób znaczący przyczynić się może do kształtowania jego własnej tożsamości zawodowej⁵. Ponadto, dzięki efektywnemu wspieraniu dziecka w eksplorowaniu świata pracy można spodziewać się wielu korzyści, gdyż:

- myślenie o karierze zawodowej staje się uwarunkowane realnymi możliwościami, potrzebami; jest uwzględniane w planie życiowym;
- ocena zależności pomiędzy zaangażowaniem w określone działania a sukcesem jest bardziej realistyczna;
- poznając realia świata zawodów, stawiane w nim wymagania i oczekiwania, można z większą pewnością stawiać pierwsze kroki w zawodzie;
- wiedza o zawodach, poznanie poszczególnych stanowisk i warunków codziennej pracy sprzyja podjęciu trafnego wyboru przyszłej profesji zawodowej⁶.

Zgodnie z powyższym prawidłowo zsocjalizowany, ukierunkowany i przystosowany człowiek ma realną szansę stać się w przyszłości jednostką potrafiącą w sposób konstruktywny zaspokajać potrzeby osobiste oraz spełniać wymagania

4 M.J. Szymański, *Socjologia edukacji. Zarys problematyki*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013, s. 49.

5 T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, *Drogi kariery...*, s. 39.

6 Ibidem, s. 35

społeczne zgodne z oczekiwaniami różnych podmiotów, w tym środowisk zawodowych. Jest zatem zrozumiałe, że właściwe wypełnianie różnych ról może znacząco oddziaływać na wzrost poczucia bezpieczeństwa, w tym satysfakcji, pewności, funkcjonowania i rozwoju.

Drugą płaszczyznę rozwoju zawodowego stanowią doświadczenia powstające wskutek styczności ze światem pracy. Poznanie mechanizmów rządzących miejscem pracy, zaznajomienie się z jego technicznym, społecznym, ekonomicznym i strukturalnym porządkiem pozwala zdobyć wiedzę i umiejętności zawodowe oraz ułatwia zrozumienie określonych zadań i ról związanych z daną pracą. Bezpośredni kontakt ze środowiskiem życia zawodowego oraz dogłębne zorientowanie się w nim stwarza okazję do podejmowania różnych inicjatyw, czyniąc jednostkę bardziej sprawną i skuteczną w działaniu. Ważne jest przy tym, by wzrastała ona w warunkach sprzyjających rozwojowi zawodowemu, gdyż to one właśnie pozwalają łatwiej i skuteczniej sprostać licznym zawodowym wyzwaniom. Jak się okazuje, wszystkie te elementy korzystnie oddziałują na poczucie bezpieczeństwa jednostki, co ma już bezpośrednie przełożenie na jakość funkcjonowania w środowisku pracy. Wyrazem tego jest zwłaszcza prezentowanie postawy aktywnej i otwartej na rozwój, chętniej do podejmowania różnych inicjatyw oraz ukierunkowanej na realizację satysfakcjonujących i efektywnych działań⁷.

Choć rozwój zawodowy często jest postrzegany jako efekt wykonywania pracy zawodowej, to jednak, jak podkreśla A. Bańka, należy go ująć w zdecydowanie szerszym kontekście. Rozpatrując ów rozwój w kategorii psychologiczno-emocjonalnej, poznawczej i decyzyjnej, należy wziąć w nim pod uwagę doświadczenia od najwcześniejszych lat⁸. Powołując się bowiem na tezę o osobotwórczym znaczeniu ról wykonywanych w okresie dzieciństwa i młodości, F. Znaniecki wyodrębnił trzy kręgi mające zasadniczy wpływ na dalsze losy życiowe jednostki:

- kręgi wychowawcze (rodzina, szkoła);
- kręgi pracy (gospodarstwo rolne, fabryka, warsztat rzemieślniczy);
- kręgi zabawy (grupa rówieśnicza)⁹.

Zaznaczył przy tym, że deficyt ról sprzyjających rozwojowi w wymienionych kręgach, może mieć konsekwencje w późniejszym życiu. W sytuacji bowiem zbyt małej stymulacji, „pojawia się brak odpowiednich podstaw do dojrzałego i twórczego odgrywania ról przez dorosłych”¹⁰. Nie trzeba nikogo przekonywać, że zaniedbania w tym obszarze mogą skutkować pojawieniem się problemów uniemożliwiających sprawne funkcjonowanie w środowisku zawodowym i przyczyniać się do obniżenia poziomu poczucia bezpieczeństwa jednostki.

Rozwój zawodowy stanowi jeden z elementów większego procesu zmian rozwojowych przypadających na różne okresy życia. W teoriach rozwoju zawodowego, w których duży nacisk kładzie się na okres dzieciństwa, zwraca się uwagę na

7 Ibidem, s. 24.

8 A. Bańka, *Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny*, [w:] *Psychologia jakości życia*, red. A. Bańka, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2005, s. 135.

9 M.J. Szymański, *Socjologia edukacji...*, s. 103.

10 Ibidem, s. 103.

uwarunkowania biologiczne, psychologiczne, społeczne i kulturowe. Tam, gdzie czynnikom psychologicznym przypisuje się kluczową rolę, szczególnego znaczenia nabierają więzi społeczne, cechy osobowościowe, potrzeby, frustracje, mechanizmy podejmowania decyzji, a także obraz własnej osoby i świata¹¹. W literaturze z zakresu psychologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi dokładnie opisane są różnorodne koncepcje i teorie rozwoju zawodowego wyjaśniające dlaczego ludzie dokonują określonych wyborów zawodowych oraz co warunkuje przebieg ich ścieżki kariery. Na szczególną uwagę zasługują m.in.: model heksagonalny J. Hollanda, koncentrujący się na rozwoju osobowości, teoria psychoanalityczna A. Roe, opierająca się na potrzebach, koncepcja D. Supera, opisująca przebieg i wzory rozwoju kariery zawodowej oraz teoria E. Scheina, która skupia się na zainteresowaniach.

Najstarszą historycznie teorią rozwoju zawodowego, której założenia w dużej mierze uległy już dezaktualizacji, jest teoria cech i czynnika. W myśl jej podstawowego założenia każda jednostka ma trwały indywidualny zbiór zdolności i cech osobowości, który można zmierzyć i dopasować do profili pracowników poszukiwanych na dane stanowisko¹². Oznacza to, że dla poszczególnych osób istnieje wyłącznie tylko jeden model optymalnej kariery zawodowej. Według jednego z pierwszych teoretyków doradztwa zawodowego, a jednocześnie twórcy podstaw tej teorii – F. Parsonsa – satysfakcja z pracy uzależniona jest od dopasowania zdolności jednostki do wymagań na danym stanowisku. Dlatego za jedną z kluczowych metod w tym zakresie uznał on określenie zainteresowań zawodowych oraz pomiar i ocenę systemu wartości w odniesieniu do zawodu. Można stwierdzić, że teoria cech i czynnika podkreśla odrębność i wyjątkowość każdego człowieka. Dużą w niej wagę przywiązuje się do społecznego charakteru kariery i stylu życia, uwarunkowanego sytuacją rodzinną, cenionymi wartościami osobistymi i czynnikami kulturowymi. Do założeń tej teorii twórczo podszedł J. Holland, który podkreślając skojarzenie jednostki z pracą odpowiadającą jej uzdolnieniom, wyróżnił sześć kategorii pozwalających dokonać klasyfikacji osobowości i środowiska pracy. Prowadząc badania w tym obszarze, wyodrębnił on następujące typy osobowości zawodowych:

- B – badawczy – naukowy, abstrakcyjny, analityczny. Typ badawczy poszukuje prawdy o otaczającym go świecie, jest otwarty na wszelkie abstrakcyjne problemy, wyzwania. Lubi tworzyć własne teorie oraz poddawać analizie i ocenie wcześniejsze dokonania. Prezentuje postawę nastawioną na pogłębianie wiedzy, posiada łatwość wystawiania się i pisanie prac naukowych.
- A – artystyczny – twórczy, kreatywny, wrażliwy, otwarty. Typ artystyczny preferuje zachowania kreatywne, nietypowe sytuacje, wymianę myśli. Jest osobą obdarzoną wyobraźnią, wrażliwą, otwartą na otoczenie i niezależną, a przez innych dosyć często postrzeganą jako „skomplikowany idealista”.
- S – społeczny – oświatowy, zorientowany na usługi, lubiący pomagać. Typ społeczny lubi zajęcia z innymi ludźmi, posiada wysoce rozwinięte zdolności

11 T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, *Drogi kariery...*, s. 41.

12 Ibidem, s. 41.

empatyczne, cechuje go łatwość komunikowania się, odpowiedzialność, wyrozumiałość, sprawiedliwość, idealizm oraz troska o dobro innych.

- P – przedsiębiorczy – dynamiczny, kreatywny, przekonywujący, werbalny. Typ przedsiębiorczy posiada zdolności kierownicze, krasomówcze, dobrze radzi sobie ze sprawami organizacyjnymi. Będąc ukierunkowanym na osobiste korzyści, lubi pracować z ludźmi, wpływać na nich i im przewodzić.
- K – konwencjonalny – zorganizowany, praktyczny, skrupulatny, uległy. Typ konwencjonalny odznacza się uzdolnieniami urzędniczymi i organizacyjnymi. Jest osobą sumienną, dokładną, a pojawiające się problemy rozwiązuje według ustalonych reguł i schematów. Wysoce ceni sobie porządek i bezpieczeństwo, a preferuje zawody, w których porządkuje i strukturalizuje się dane.
- R – realistyczny – wykwalifikowany, konkretny, uzdolniony technicznie, mechanicznie. Typ realistyczny reprezentowany jest przez osoby, które w toku działania muszą się zmierzyć z problemami i rozwiązać je. Posiadają one zazwyczaj lepsze zdolności manualne aniżeli społeczne, stąd często rezerwują dla siebie zawody rzemieślnicze czy też związane z przetwórstwem surowców, uprawą roślin i hodowlą zwierząt¹³.

J. Holland, określając wymienione typy osobowości zawodowej, zakłada, że każdy człowiek może mieć wszystkie jej rodzaje, różniące się jednakże natężeniem istotnym dla wyboru zawodu najbardziej adekwatnego do możliwości i predyspozycji jednostki. Uważa on również, że określenie sukcesu w karierze zawodowej uwarunkowane jest przede wszystkim zainteresowaniami i preferencjami zawodowymi. Jest bowiem oczywiste, że wykonywanie zadań zgodnych z własnym profilem zawodowym sprzyja skutecznemu działaniu oraz korzystnie wpływa odbiór własnej osoby i jej poczucie bezpieczeństwa.

Teoria psychoanalityczna najlepiej udokumentowana jest w pracach A. Roe i R. Hoppocka. U podstaw tej teorii tkwi ścisła zależność pomiędzy zainteresowaniami zawodowymi dzieci a ich interakcjami z dorosłymi. Okazuje się bowiem, że preferencje zawodowe stanowią odzwierciedlenie potrzeb niezaspokojonych przez rodziców¹⁴. Według A. Roe, nawiązywane w okresie dzieciństwa relacje są niezwykle istotne, gdyż rzutują na całe życie jednostki. Powstają wówczas nieświadome potrzeby warunkujące wybór takiego zajęcia, które umożliwiłyby ich wyrażenie i zaspokojenie. Głównym źródłem wpływającym na podjęcie decyzji co do przyszłej kariery zawodowej są wyodrębnione przez A. Roe trzy rodzaje relacji między rodzicami a dzieckiem:

- emocjonalne ukierunkowanie na dziecko – relacja ta może przybrać formę nadopiekuńczości lub wygórowanych wymagań. Postawa nadopiekuńczych rodziców prowadzi do uległości i zależności dziecka. Wysokie wymagania z kolei skutkują pojawieniem się silnej potrzeby ciągłego uzyskiwania informacji zwrotnych i nagród, co w przyszłości może mieć związek z wyborem takich zawodów, które zapewniają uznanie ze strony innych osób;

13 W. Trzeciak, *Planuję swoją przyszłość zawodową*, [w:] *Moja przyszłość zawodowa. Poradnik dla młodzieży kończącej szkoły ponadpodstawowe*, ZDZ, Warszawa 2000.

14 T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, *Drogi kariery...*, s. 42.

- dystansowanie się od dziecka – w ramach tych relacji można wyodrębnić lekceważenie dziecka i związane z nim niewystarczające zaspokajanie jego potrzeb oraz odrzucenie dziecka, kiedy rodzice nie podejmują żadnych wysiłków, aby uwzględnić i zrealizować potrzeby swojego potomstwa. Według A. Roe jednostki wychowane w takich relacjach dosyć często decydują się na kariery naukowe i techniczne;
- akceptacja dziecka – posiada doraźny lub bardziej opiekuńczy charakter, jednakże w obu tych przypadkach wspierana jest niezależność dziecka. Osoby tak wychowane na ogół wybierają zawody łączące osobiste i niepersonalne aspekty życia, jak np. uczenie czy doradztwo¹⁵.

Należy zaznaczyć, że A. Roe oparła swoją koncepcję na teorii potrzeb A. Masłowa. Uwarunkowała potrzeby dziecka stosunkami i relacjami panującymi w jego rodzinie. Zauważyła na przykład, że w atmosferze bezpiecznej, ciepłej i pełnej bliskości wychowują się osoby, które chcąc zaspokoić potrzeby przynależności, na ogół decydują się na pracę bazującą na częstych kontaktach z innymi ludźmi. Z kolei w rodzinach o zimnych relacjach wychowują się jednostki, które w przyszłości, chcąc uniknąć licznych kontaktów interpersonalnych, zazwyczaj wybierają zawód techniczny. Zgodnie z powyższym, wybór ścieżki kariery uzależniony jest od struktury potrzeb człowieka i doświadczeń z okresu dzieciństwa, a osiągnięcie sukcesu zawodowego uwarunkowane jest zwłaszcza poczuciem bezpieczeństwa oraz zdolnościami jednostki.

Pisząc o najbardziej znanych teoriach opartych na koncepcji rozwoju osobistego, nie sposób pominąć nazwiska D. Supera oraz E. Ginzberga, zdaniem których droga do wyboru zawodu cechuje się etapową ewolucją, a sam rozwój zawodowy jest utożsamiany z procesem wdrażania samego siebie. E. Ginzberg wyodrębnił następujące stadia owego procesu:

- stadium fantazji – obejmujące dzieciństwo do 11 roku życia. Choć jest to czas przeznaczony głównie na zabawę, to jednakże pod koniec tego okresu następują pierwsze próby identyfikacji zawodowej, stąd zabawa coraz częściej bywa ukierunkowana właśnie na pracę;
- stadium próby – stanowiące wczesną młodość (11–17 lat). Następują wówczas procesy przejściowe, podczas których krystalizują się własne zainteresowania, zdolności i wartości. To one stanowią o pewnej identyfikacji jednostki pod kątem przyszłej pracy;
- stadium realizmu – obejmujące okres powyżej 17 roku życia do okresu dorosłości. Jest to etap identyfikacji uzdolnień i zainteresowań. Tworzy się także system wartości związany z pracą, krystalizują się wzorce zawodowe¹⁶. W stadium realizmu można wyodrębnić trzy okresy. Pierwszy z nich, określany mianem fazy eksploracji, polega na próbie zdobycia doświadczenia potrzebnego do dokonania wyboru zawodu. W fazie krystalizacji jednostka ma możliwość dokonania oceny wszystkich czynników wpływających na proces selekcji oraz

15 Ibidem, s. 42.

16 A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, *Rozwój zawodowy*, www.lcez.lublin.pl/pliki/Rozwoj_zawodowy.ppt, [dostęp: 19.05.2012].

wyboru interesującego obszaru. Faza konkretyzacji umożliwia dokonanie wyboru specjalizacji w ramach danego obszaru¹⁷.

Podobnie jak Ginzberg, również D. Super swoją koncepcję wyraźnie oparł na przekonaniu o procesualnym charakterze wyboru zawodu. Skoncentrował się w niej na kwestiach dotyczących motywacji decyzji zawodowych i zwrócił szczególną uwagę na znaczenie obrazu siebie w rozwoju zawodowym. Zdaniem D. Supera rozwój ten jest procesem przebiegającym w czasie, ciągłym i w zasadzie nieodwracalnym, a zasadniczy na niego wpływ mają główne środowiska wychowawcze i socjalizujące. To one bowiem pełnią najważniejszą rolę w zakresie dobrego przygotowania młodych jednostek do decyzji zawodowych, czego wyrazem jest przekonanie, że świadomy i zależny od dziecka udział w życiu zawodowym zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie, kiedy występują pierwsze zainteresowania i fantazje dotyczące odgrywania interesujących ról społecznych¹⁸. Według D. Supera, do podstawowych wyznaczników życia zawodowego należą zatem nie tylko odziedziczone uwarunkowania fizyczne (m.in. płeć, wzrost, waga) i temperamentalne, lecz także czynniki związane z miejscem urodzenia i dorastania.

D. Super wyodrębnił w rozwoju zawodowym człowieka pięć faz:

- stadium wzrostu – jest to okres od urodzenia do 14 roku życia, w którym następują początki formowania się i rozwoju struktury „ja”. Charakterystyczna dla tego etapu fantazja powoli zaczyna ustępować miejsca zainteresowaniom, zdolnościom i doświadczeniu nabytemu w toku uspołeczniania się. Na tym etapie życia zawodowego istotne jest przedstawienie dziecku zróżnicowanego świata zawodów, co powoduje stymulowanie jego wyobraźni i ułatwia mu „usytuowanie” własnej osoby w różnych rolach społecznych, a w perspektywie prowadzi do bardziej sprawnego dopasowania się do rynku pracy. Jest bowiem zrozumiałe, że wiedza na temat własnych preferencji i zainteresowań ułatwia dalszy rozwój zawodowy i stanowi o poczuciu pewności w określaniu kierunków kariery;
- stadium eksploracji – obejmuje 15–24 rok życia i stanowi etap badania własnego „ja” i wyobrażania siebie w różnych rolach zawodowych. Wiek dorastania zbiega się z pierwszą próbą przekraczania bramy kariery, kiedy to zazwyczaj nie w pełni sprecyzowany obraz siebie zaczyna być konfrontowany z wymaganiami rynku pracy, odpowiednim wykształceniem, wymaganiami finansowymi itp. Podobnie dyskusja na tematy zawodowe przestaje mieć jedynie wyobrażeniowy charakter i przybiera bardziej realne wymiary. Mając to na uwadze, rodzice oprócz zapewnienia dziecku zaplecza społeczno-ekonomicznego powinni też przedstawiać mu informacje na temat rynku pracy i uczyć go wykorzystywania szans, jakie daje mu otoczenie. Pierwsze przejście przez owe drzwi kariery jest zadaniem trudnym, gdyż tak naprawdę opiera się na niepewnych danych i oznacza konieczność wypracowania kompromisu pomiędzy własną wiedzą i umiejętnościami a możliwym do wykonywania zawodem. Choć w przekonaniu adolescenta wybór jego drogi zawodowej jest słuszny, to nie

17 J. Nawój-Połczańska, *Między edukacją a rynkiem pracy. Doradztwo i profesjonalne wspieranie młodzieży w okresie adolescencji. Badania własne*, [w:] *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, red. M. Piorunek, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011, s. 142–143.

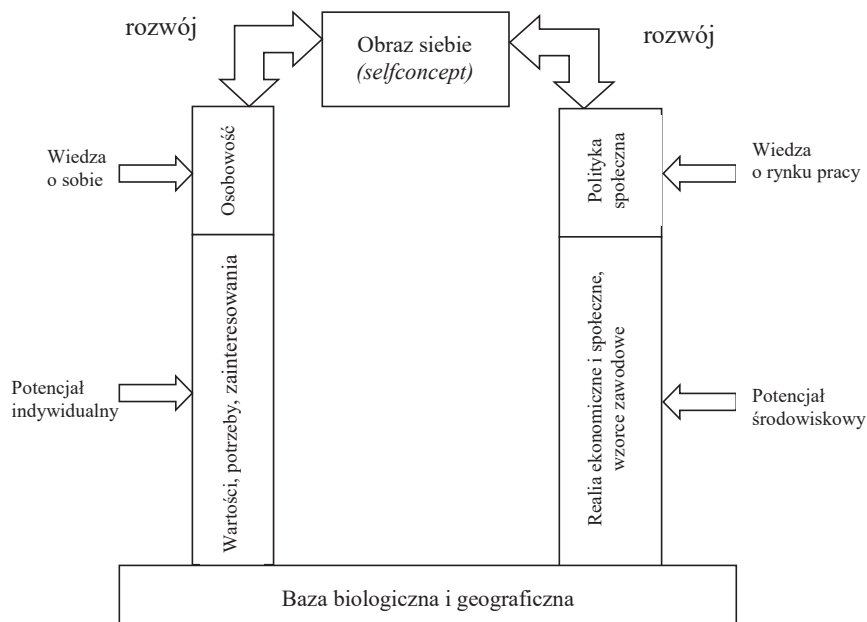
18 T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, *Drogi kariery...*, s. 45.

zawsze okazuje się, że był on trafny, gdyż rzeczywistość dosyć szybko obnaża brak słuszności podjętej decyzji;

- stadium stabilizacji – przypada na 25–44 rok życia i cechuje się poszerzaniem i stabilizacją doświadczenia pracy. Wybranie optymalnej dla siebie ścieżki zawodowej umożliwia tworzenie adekwatnego, realnego obrazu własnego ja i sprzyja poczuciu bezpieczeństwa;
- stadium podtrzymania – obejmuje 45–64 rok życia i charakteryzuje się stałym dążeniem do poprawy sytuacji zawodowej, dlatego też jednostka podejmuje ciągle starania o utrzymanie ustabilizowanego miejsca w świecie pracy;
- stadium schyłku – następuje po 65 roku życia i jest nastawione na podejmowanie decyzji związanych z organizowaniem sobie czasu na emeryturze¹⁹.

Analiza przebiegu rozwoju zawodowego świadczy o ciągłości tego procesu akcentując jego początek już w dzieciństwie i koniec w późnej starości. Zdaniem D. Supera, rozwój zawodowy jest uwarunkowany trzema czynnikami: roli, osobistymi i sytuacyjnymi, które pozostają w ścisłym związku ze stopniem dojrzałości zawodowej jednostki. Rola ta polega na kształtowaniu procesu zawodowego w toku naśladownictwa osób z najbliższego otoczenia i identyfikacji z nimi. Czynniki sytuacyjne z kolei określają usytuowanie społeczno-ekonomiczne rodziców, ich przekonania religijne, atmosferę i relacje interpersonalne oraz nastawienie wobec dziecka i jego wyboru kierunku kształcenia. Czynniki osobiste natomiast są zainteresowania, zdolności, wartości i postawy. Relacje pomiędzy nimi obrazowo przedstawia poniższy schemat.

Rys. 1. Czynniki wpływające na karierę zawodową człowieka



Źródło: opr. na podstawie: R. Jarow, *Wtłaczani w przegródki istniejących zawodów, zaprzężeni do kieratu wydajności ekonomicznej*.

W świetle teorii kariery organizacyjnej E. Scheina, wyznacznikiem wyboru drogi zawodowej jest zestaw postrzeganych przez jednostkę jej własnych talentów, wartości, zainteresowań, motywów, które składają się na wyobrażenie o odpowiedniej dla siebie profesji²⁰. Model ten zakłada stosunkowo trwałe ukierunkowanie życia zawodowego i istnienie ścisłej zależności pomiędzy komponentami określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem drogi zawodowej. Wyznacznik ten stanowi pewien fundament dokonywanych wyborów i zawodów oraz „służy jako przewodnik, a równocześnie ogranicza, stabilizuje i integruje karierę jednostki”²¹. E. Schein, dokonując charakterystyki determinantów kariery, miał na celu zobrażać poszczególne obszary, w których dana jednostka ma szansę osiągnąć sukces zawodowy. Na podstawie wyników swoich badań wyodrębnił następujące grupy kompetencji zawodowych:

- kompetencje menadżerskie – nastawione na zdobywanie kolejnych umiejętności zwiększających skuteczność i wydajność zarówno swojej pracy, jak również innych członków zespołu;
- kompetencje zawodowe – związane są z doskonaleniem umiejętności i zdobywaniem nowych doświadczeń w ściśle określonym zawodzie. Dążenie do bycia fachowcem w swojej branży zwiększa bowiem wydajność pracy;
- styl życia – przejawia się w ścisłym rozdzieleniu życia zawodowego od osobistego, co stanowi wyraz wysokiej inteligencji emocjonalnej;
- kreatywność – znajdująca odzwierciedlenie w podejmowaniu zadań nietuzinkowych, wymagających stosowania nieszablonowych rozwiązań, a najczęstszym kierunkiem rozwoju w tym kontekście jest kariera pozioma;
- bezpieczeństwo i stabilizacja – dotyczy osób ceniących stabilność, stałą i bezpieczną pracę, w której kładzie się nacisk na lojalność i emocjonalne przywiązanie do wykonywanego zawodu;
- autonomia i niezależność – typowa dla osób nastawionych na własną niezależność oraz dowolność i odpowiedzialność wyboru;
- poświęcenie dla innych – cechuje się wysoce rozwiniętą empatią, chęcią pomagania innym, angażowaniem się w akcje społeczne czy też wolontariat;
- wyzwanie – wiąże się z dużym obciążeniem stresem, ryzykiem i niepewnością, a osiągnięcie celu jest poprzedzone sporym wysiłkiem²².

W przekonaniu E. Scheina rozwój kariery zawodowej jest procesem skomplikowanym, w którym należy uwzględnić rozwój poziomy, pionowy lub „w głąb” organizacji. Kariera pozioma obejmuje zmianę stanowisk i zakresu wykonywanych obowiązków oraz zakłada stałe podnoszenie kompetencji. Kariera pionowa z kolei jest związana ze wspinaniem się po drabinie organizacyjnej i jest uwarunkowana

20 A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwicyński, PWN, Warszawa 2006, s. 480.

21 E.H. Schein, *Career Dynamics: Matching individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading, MA., 1978, s. 127, podają za: A. Pochtowski, A. Miś, U. Pauli, *W górę, to jedyna droga. Poradnik rozwoju zawodowego dla studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, Akademickie Centrum Kariery, Kraków 2013, s. 27.

22 A. Walczyna, *Psychospołeczne aspekty planowania kariery zawodowej*, <http://ergonomia.pollub.pl/Kariera-ZiIP-w1.pdf>, [dostęp: 18.04.2012].

wzrostem umiejętności i wiadomości w ściśle określonych dziedzinach wiedzy. W przypadku kariery „w głąb”, wskaźnikiem sukcesu jest zdobywanie władzy i wpływów, będących konsekwencją doświadczenia oraz znajomości tajników konkretnego miejsca pracy. Zdaniem E. Scheina ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii dokonywania prawidłowych wyborów życiowych, co wpływa na rozwój samoświadomości, szczególnie przydatnej w kształtowaniu motywacji do pracy.

Ciekawe spojrzenie na rozwój zawodowy przedstawia też teoria kapitału kariery A. Bańki. W koncepcji tej kariera jako zjawisko podmiotowe obejmuje zarówno elementy obiektywne, do których można zaliczyć: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe, jak i elementy subiektywne, czyli: interpretacje zdarzeń związanych z pracą, w tym: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych. Warto zaznaczyć, że wszystkie te obszary muszą podlegać stałej rewitalizacji, odnawianiu i wzmacnianiu, co wymaga ustawicznego uczenia się i skutkuje zakumulowanym kapitałem kariery sprawdzanym obiektywnymi kryteriami atrakcyjności i popytu na rynku pracy²³. Zdaniem A. Bańki pod pojęciem kapitału kariery kryją się „zakumulowane kompetencje, które jednostka uzyskuje w toku edukacji, pracy, doświadczenia życiowego, doświadczenia społecznego i kulturowego”²⁴. W ujęciu tym gromadzone kompetencje są uwarunkowane wieloma czynnikami, a zwłaszcza: oddziaływaniem oświatowym, predyspozycjami i własnymi zainteresowaniami, statusem społecznym i ekonomicznym oraz rodzajem podejmowanej aktywności zawodowej. Posiadane zasoby stanowią tym samym wyznacznik całego rozwoju zawodowego oraz przesądzają o zatrudnialności i powodzeniu na rynku pracy.

W kontekście powyższych teorii okazuje się, że proces rozwoju zawodowego jest uwarunkowany różnymi czynnikami, a zaczyna się w dzieciństwie i trwa do wieku dojrzałego. W ten sposób podkreślana jest konieczność integralnego łączenia tych z pozoru odległych obszarów, co oznacza traktowanie kariery jako rozwoju całościowego, obejmującego nie tylko okres aktywności zawodowej na rynku pracy, lecz także czas wcześniejszego przygotowania się do niej. Dokonując zatem analizy powyższych teorii rozwoju zawodowego człowieka, można dostrzec w nich kilka elementów wspólnych:

- we wszystkich teoriach rozwoju zawodowego akcentuje się ich procesualny charakter przebiegający w dłuższym przedziale czasowym;
- wszystkie teorie uwzględniają zmiany ilościowe i jakościowe zachodzące w obszarze istotnych właściwości człowieka i oddziaływania otoczenia społecznego;
- wszystkie teorie rozwoju określają zespół warunków, które determinują zachowania zawodowe człowieka, jego rozwój osobisty i zawodowy.

Różnice w poszczególnych teoriach rozwoju zawodowego szczególnie widoczne są w następujących obszarach:

23 A. Bańka, *Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego*, Poradnictwo w sieci, <http://www.doradca-zawodowy.pl>, [dostęp: 21.04.2012].

24 A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2006, s. 80.

- niektóre teorie rozwoju zakładają stabilność w procesie rozwoju zawodowego, inne jej nie uwzględniają;
- teoretyczne podstawy poszczególnych koncepcji rozwoju zawodowego uwzględniają różnorodne zmienne psychologiczne i zmienne środowiska społecznego.

Warto zaznaczyć, że teorie opisujące drogę rozwoju zawodowego mogą znaleźć szerokie zastosowanie w praktyce doradczej, gdyż stanowią dla niej najważniejsze źródło informacji oraz wyznaczają jej kierunki i cele. W wyborze kariery zawodowej zawsze bowiem należy brać pod rozwagę takie profesje, których specyfika jak najkorzystniej oddziaływałaby na jednostkę, na jej pełny rozwój osobowy. Dzięki rozpoznaniu preferencji zawodowych człowiek ma szansę wzrastać w środowisku pracy, które stwarza optymalne warunki istotnie wpływające na poczucie jego bezpieczeństwa. Okazuje się, że znaczący udział w osiągnięciu właściwego poziomu funkcjonowania zawodowego odgrywają różne czynniki, wśród których należy wymienić.

- pozycję jednostki na rynku pracy;
- pozycję jednostki w hierarchii struktur pracy (status zawodowy, prestiż, płace);
- pozycję społeczną jednostki (zamożność rodziny, stanowiska innych jej członków, wielość i jakość relacji społecznych, wykształcenie, poziom kultury, styl życia)²⁵.

Nie trzeba przekonywać, że prezentowanie wysokiego poziomu we wszystkich tych obszarach może znacząco przyczynić się do odczuwania satysfakcji z pracy i skutecznie motywować do dalszych działań. Dużą rolę pełnią tu zwłaszcza czynniki organizacyjne (wynagrodzenie, możliwość awansu, stabilizacja, rodzaj wykonywanej pracy), osobiste (wiek, płeć, doświadczenie, osobowość i charakter) oraz społeczne (atmosfera w pracy, relacje interpersonalne, współpraca i wzajemny szacunek, przynależność i samorealizacja). Warto podkreślić, że budowanie satysfakcji pracowniczej na bazie personalnego dopasowania się do środowiska pracy jest w dużej mierze uwarunkowane bezpieczeństwem psychicznym jednostki, wyrażającym się w uzewnętrznianiu własnego Ja bez obawy, że działanie to skutkować może negatywnymi konsekwencjami dla postrzegania obrazu swojej osoby, statusu czy też kariery²⁶.

Problematyka związana z wyborem drogi zawodowej oraz kwestia dotycząca funkcjonowania człowieka w środowisku pracy stanowi niezwykle zajmujący obszar dociekań i rozważań naukowych. Zainteresowanie to wynika głównie z dynamiki współczesnego świata i przemian mających miejsce na rynku pracy. To właśnie specyfika dokonujących się przeobrażeń zachęca do stałej refleksji nad przebiegiem rozwoju zawodowego człowieka i wiąże się z poszukiwaniem czynników warunkujących poczucie jego bezpieczeństwa. Współczesny człowiek, stojąc w obliczu wciąż narastającej świadomości istnienia różnych zagrożeń wykazuje „coraz bardziej

25 L. Hofreiter, *Wstęp do studiów bezpieczeństwa*, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2012, s. 86.

26 A. Wołowska, *Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników*, „Rocznik Andragogiczny” 2013, <http://dx.doi.org/10.12775/RA.2013.006> [dostęp: 29.03.2019].

rozległą potrzebę bezpieczeństwa²⁷. Okazuje się, że bezpieczeństwo w ujęciu personalnym opiera się przede wszystkim na stworzeniu takich warunków egzystencji, które jeśli zostaną odpowiednio skonsumowane, zapewnią najwyższy poziom rozwoju osobowego – samorealizację²⁸. Oznacza to tym samym konieczność dążenia do zaspokojenia zasadniczych potrzeb jednostki we wszystkich obszarach jej funkcjonowania. Niewątpliwie do osiągnięcia takiego stanu znacząco przyczynić się może trafny wybór drogi zawodowej, satysfakcja z własnych osiągnięć i sprzyjające warunki pracy skutkujące ogólnym zadowoleniem z przebiegu całej drogi kariery.

Bibliografia

- Bańka A., *Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny*, [w:] *Psychologia jakości życia*, red. A. Bańka, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2005.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2006.
- Bańka A., *Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego, Poradnictwo w sieci*, <http://www.doradca-zawodowy.pl>.
- Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M., *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
- Hofreiter L., *Wstęp do studiów bezpieczeństwa*, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2012.
- Kołodziejczyk K., *Bezpieczeństwo. Kontekst personalno-aksjologiczny*, „Zeszyty Naukowe WSOWL”, nr 1 (151) 2009.
- Kożuchowski J., *Daniela Freia rozumienie bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo zdrowotne w Polsce. Uwarunkowania personalne i strukturalne*, red. M. Cieślarczyk, I.A. Trzpił, D. Zbrozczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego, Siedlce 2017.
- Miś A., *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwicyński, PWN, Warszawa 2006.
- Nawój-Połączyńska J., *Między edukacją a rynkiem pracy. Doradztwo i profesjonalne wspieranie młodzieży w okresie adolescencji. Badania własne*, [w:] *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, red. M. Piorunek, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Rozwój zawodowy*, www.lcez.lublin.pl/pliki/Rozwoj_zawodowy.ppt.
- Schein E.H., *Career Dynamics: Matching individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading, MA., 1978, s. 127, za: A. Poczowski, A. Miś, U. Pauli, *W górę, to jedyna droga. Poradnik rozwoju zawodowego dla studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, Akademickie Centrum Kariery, Kraków 2013.
- Szymański M.J., *Socjologia edukacji. Zarys problematyki*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013
- Szymański M.J., *Studia i szkice z socjologii edukacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000.

²⁷ J. Kożuchowski, *Daniela Freia rozumienie bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo zdrowotne w Polsce. Uwarunkowania personalne i strukturalne*, red. M. Cieślarczyk, I.A. Trzpił, D. Zbrozczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego, Siedlce 2017, s. 10.

²⁸ K. Kołodziejczyk, *Bezpieczeństwo. Kontekst personalno-aksjologiczny*, „Zeszyty Naukowe” WSOWL, 2009, nr 1 (151), s. 140.

Trzeciak W., *Planuję swoją przyszłość zawodową*, [w:] *Moja przyszłość zawodowa. Poradnik dla młodzieży kończącej szkoły ponadpodstawowe*, ZDZ, Warszawa 2000.

Walczyzna A., *Psychospołeczne aspekty planowania kariery zawodowej*, <http://ergonomia.pol-lub.pl/Kariera-ZiIP-w1.pdf>.

Wołowska A., *Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników*, „Rocznik Andragogiczny” 2013, <http://dx.doi.org/10.12775/RA.2013.006>.

The determinants direction of the professional career in selected theories of professional development and their meaning for the personal safety

Abstract

The article presents the factors which have influence on the choice of a professional career, showing their significance for personal safety. The main attention is focused on the characteristics of selected theoretical positions of a professional career (including theory of traits and factors, psychoanalytic and development theories). In the context of considerations, it turns out that this subject is a very interesting problem resulting from the dynamics of contemporary world and changes taking place on the labor market. The specificity of these transformations encourages permanent reflection on the course of a person's professional development and seeking factors conditioning a sense of security.

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy, bezpieczeństwo personalne, kariera zawodowa

Keywords: professional development, personal security, career

Magdalena Szumiec

doktor nauk społecznych w zakresie pedagogiki, adiunkt w Instytucie Nauk o Bezpieczeństwie Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; jej zainteresowania naukowe związane są z problematyką bezpieczeństwa i pedagogiki (edukacji dla bezpieczeństwa, bezpieczeństwa w szkole, bezpieczeństwa zdrowotnego, dydaktyki, pedeutologii); autorka jednej monografii oraz ponad dwudziestu artykułów naukowych dotyczących edukacji dla bezpieczeństwa i dydaktyki; współautorka programu nauczania do edukacji dla bezpieczeństwa pt. *Bezpieczniej każdego dnia* dla III etapu edukacyjnego opublikowanego na portalu z zasobami edukacyjnymi dla nauczycieli Scholaris; współautorka pomocy dydaktycznych przeznaczonych dla nauczycieli edukacji dla bezpieczeństwa, będących obudową multimedialną do programu *Bezpieczniej każdego dnia*, dostępnych na stronie Ośrodka Rozwoju Edukacji; członek zespołu opracowującego na Uniwersytecie Pedagogicznym programy nauczania dla specjalności edukacja dla bezpieczeństwa i zarządzanie kryzysowe; w 2014 r. powołana w skład Wojewódzkiego Zespołu Koordynującego ds. realizacji na terenie województwa małopolskiego rządowego programu na lata 2014–2016 „Bezpieczna i przyjazna szkoła”; członek zespołu ds. dokonywania oceny wniosków o udzielenie wsparcia finansowego na realizację działań w ramach Rządowego Programu wspomaganie w latach 2015–2018 organów prowadzących szkoły w zapewnieniu bezpiecznych warunków nauki, wychowania i opieki w szkołach – „Bezpieczna+”. Od 2018 roku członek Zespołu Edukacji dla Bezpieczeństwa działającego przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk. e-mail: magdalena.szumiec@up.krakow.pl