

<http://dx.doi.org/10.16926/p.2023.32.05>

Wioleta DUDA

<https://orcid.org/0000-0003-0984-304X>

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie

e-mail: w.duda@ujd.edu.pl

## Wartości jako predykat w modelowaniu kariery zawodowej kobiet w zmiennym świecie pracy

### Streszczenie

Przebieg karier zawodowych kobiet to zagadnienie wielopłaszczyznowe, uwarunkowane szeregiem czynników – od ekonomicznych, poprzez społeczne, prawne do biologicznych. Podejmowanie aktywności zawodowej przez kobiety, ich system wartości, aspiracje czy też zmiany w pozycji społecznej stanowią perspektywę badawczą dla demografii, pomocy społecznej, teologii rodziny, pracy socjalnej, ekonomii pracy, polityki społecznej czy też pedagogiki pracy. Wszystkie te obszary i ich uwarunkowania są zmiennie w czasie, co znajduje swoje odzwierciedlenie w licznej literaturze naukowo-badawczej, i wymaga ciągłej obserwacji. Praca jest jednym z najważniejszych obszarów życia ludzi dorosłych, dlatego kariera zawodowa, jej uwarunkowania, przebieg i znaczenie dla rozwoju człowieka stanowią przedmiot zainteresowań badawczych różnych dyscyplin naukowych, w tym pedagogiki pracy i andragogiki. Dostęp kobiet i mężczyzn do pracy zawodowej nadal nie jest równy, co implikuje trudności w rozwoju kariery zawodowej. Występujący podział zawodów na typowo kobiece i typowo męskie, znacznie większe obciążenie kobiet obowiązkami rodzinnymi, bariery w awansie zawodowym kobiet powodują, iż kariery zawodowe kobiet przebiegają w sposób odmienny niż mężczyzn i są determinowane przez inne czynniki, w tym w szczególności system wartości. Obiektywne kryteria, takie jak wykształcenie, posiadane kompetencje czy też doświadczenie zawodowe, nie zawsze stanowią punkt odniesienia dla pracodawców, jak i samych zainteresowanych.

**Słowa kluczowe:** kariera zawodowa, praca, wartości, aspiracje, płęć.

### Wprowadzenie

Praca jest dla człowieka jedną z podstawowych form aktywności, która wyznacza kształt ludzkiego życia w przebiegu poszczególnych faz dorosłości (Pioru-

nek, 2015, s. 16), organizuje życie jednostki oraz stwarza możliwości realizacji celów, nie tylko zawodowych. Obecnie zmianie uległ charakter pracy – przejście od pracy fizycznej do zorientowanej na technologie, usługi. Tendencja ta najprawdopodobniej będzie się utrzymywać, co stanowi wyzwanie dla jednostki zarządzającej karierą zawodową. Konieczne staje się przygotowanie człowieka do życia w permanentnej niepewności, ukształtowanie kompetencji w zakresie posiadania świadomości poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumienia potrzeby ciągłego dokształcania się zawodowego i rozwoju osobistego, dokonywania samooceny własnych kompetencji i doskonalenia umiejętności, wyznaczania kierunku własnego rozwoju i kształcenia. Nie zmienia to jednak faktu, iż karierę zawodową warunkują także determinanty podmiotowe, do których należy zaliczyć przede wszystkim wartości. Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości człowieka. Realizacja i planowanie kariery zawodowej staje się nie tylko trudniejsze, ale w coraz większym stopniu niezależne od jednostki i jej aspiracji. Kazimierz Czarnecki wśród uwarunkowań rozwoju zawodowego, który stanowi podstawę realizowania kariery, wskazuje na trzy główne grupy czynników:

- podmiotowe, związane z indywidualnymi cechami człowieka;
- przedmiotowe – sytuacyjne, związane z okolicznościami zewnętrznymi;
- relacyjne, obejmujące zależności między warunkami podmiotowymi i przedmiotowymi (Czarnecki, 2007, s. 39).

Do najważniejszych czynników podmiotowych, decydujących o przebiegu kariery zawodowej, zalicza się: zainteresowania, uzdolnienia, umiejętności, cechy temperamentu, cechy charakteru, system wartości, stan zdrowia, aspiracje. Dokonując przeglądu dotychczasowych badań dotyczących hierarchii wartości, pomimo zachodzących ciągle przemian kulturowych, społecznych, ekonomicznych, zauważyć można pewną niezmienną hierarchii wartości wśród Polaków. To wartości rodzinne i prozawodowe są dla społeczeństwa nadal najważniejsze i najbardziej cenione.

## **Kreowanie kariery zawodowej kobiet**

Kariera zawodowa to szczególny aspekt życia zawodowego jednostki obejmujący te elementy, które wiążą się z wykonywaną pracą oraz procesem wcześniejszego przygotowania się do niej. Uprawnione jest zatem analizowanie tej kategorii w kontekście procesów planowania, opierające się na założeniu, że jednostka jest samodzielnym podmiotem przyjmującym postawę badacza rzeczywistości, nie jest sterowana wyłącznie przez środowisko i spośród wielu możliwych działań wybiera te, które najbardziej zbliżają ją do celu. Dziś kariera, jak

zauważa Bożena Wojtasik (2017), może być spostrzegana jako mozaika epizodów życia, gdyż życie przestaje być ciągiem powiązanych ze sobą zdarzeń, a droga życiowa jest rozbita na epizody i nie da się w pełni przewidzieć jej przebiegu. W tym miejscu można zadać pytanie: skoro nie można jej przewidzieć, to jaki sens ma jej planowanie? Mimo że współcześnie trudno precyzyjnie zaplanować własną karierę czy – szerzej – własne życie, to jednak człowiek jest niejako skazany na ustawiczne dokonywanie wyborów i podejmowanie decyzji w kwestiach takich, jak np.: wykształcenie, małżeństwo czy praca – a te wymagają planowania. Działania zaplanowane, niezależnie od tego, czego dotyczą, przynoszą częściej zamierzone efekty niż działania spontaniczne, nieprzemyślane, chaotyczne. Podobnie jest w przypadku kariery zawodowej. Zaplanowanie poszczególnych etapów działania nadaje pewien porządek i klarowność temu, co człowiek chce robić w sferze zawodowej. Planowanie kariery zawodowej rozumiane jest jako proces, który obejmuje analizę sytuacji wyjściowej danego człowieka, identyfikację jego preferencji karierowych, ustalenie zasadniczych kierunków i celów kariery, a także określenie konkretnych sposobów i zasobu niezbędnych środków do ich realizacji (Krause, 2010, s. 102).

Kariera jest obecnie ciągiem zdarzeń, wyborów, aktywności jednostki w jej biografii, obejmującym całościowy proces rozwoju – zarówno dorastanie do wyboru zawodu, przygotowanie do niego, szukanie zatrudnienia, dochodzenie do mistrzostwa, podejmowanie się coraz bardziej odpowiedzialnych zadań, jak i rozwój osobisty jednostki w wymiarze duchowym, emocjonalnym, intelektualnym i fizycznym. Często wyraża osobiste i naturalne pragnienia każdego człowieka dążącego do tego, aby osiągnąć określone cele oraz zająć miejsce w społeczeństwie. Coraz częściej jednak to nie kariera jest elementem życia jednostki, ale życie elementem kariery. Kariera wypełnia je, wyznacza kierunek rozwoju, a często także miejsce zamieszkania i standard życia. System wartości obecnie ulega ewolucji i to właśnie kariera zawodowa zajmuje w nim wysoką pozycję. Możemy przypuszczać, że proces ten będzie postępował i obejmie znaczną część społeczeństwa, a tym samym będzie generował nowe zjawiska na rynku pracy. Zbieranie doświadczeń, wiedzy o sobie, o świecie, zdobywanie kontaktów, wyznaczanie dróg zawodowych, określanie celów – planowanie kariery zawodowej nabiera szczególnego znaczenia w obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, która stawia przed jednostką często nowe, niezrozumiałe wyzwania. Kariery zawodowe, a konkretniej – strategie realizacji karier zawodowych – powinny być dostosowane do tempa zmian, jakie zachodzą na świecie, nie tylko w kontekście popytu i podaży na rynku pracy, ale znacznie szerszej perspektywy. Jak podkreśla Agnieszka Cybal-Michalska, wielowymiarowość współczesnego globalizującego się społeczeństwa (jego wieloznaczność, ambiwalencja, przejściowość, różnorodność) oraz przemiany rzeczywistości społeczno-kulturowej, poddawanej ustawicznym fluktuacjom, sprawiają, że opis i standaryzacja heterogeniczności

obiektywizującego się w swych działaniach społeczeństwa są trudne do uchwycenia (Cybal-Michalska, 2013, s. 31), tym samym przebieg karier zawodowych również trudno jest obserwować i usystematyzować.

Kobięcym karierom obecnie sprzyjają przeobrażenia dokonujące się na gruncie kultury, która przybiera formę międzykulturowości. Społeczeństwo, szczególnie młodsze pokolenia, które dzięki wejściu Polski do struktur Unii Europejskiej poznały rynki pracy różnych państw, jest otwarte i reprezentuje inny styl życia. Również do Polski napłynął zagraniczny kapitał, a nowoczesne organizacje dążą do zwiększania liczby kobiet na wszystkich stanowiskach, a zwłaszcza do obsadzenia czołowych pozycji menedżerskich, co zakorzenione jest w kontekście zapewnienia różnorodności zasobów ludzkich (Vinnicombe, 1999, s. 16), a przede wszystkim zwiększa konkurencyjność organizacji. Bezrobocie kobiet nie może być rozpatrywane jedynie w kategorii płci, ale należy zwrócić uwagę również na społeczne, materialne czy emocjonalne straty, jakie ponosi każda jednostka rezygnująca z aktywności zawodowej lub bezrobotna. Bez aktywności zawodowej zmienia się obraz osoby, zarówno w aspekcie indywidualnym, jak i społecznym. Pozbawienie pracy powoduje zastój w osobistym rozwoju oraz ograniczenie własnych możliwości, umiejętności i ambicji, własnego potencjału, a co gorsza – sprzyja społecznej stygmatyzacji. Często pojawia się zaniżona samoocena, obniżona motywacja do działania i brak wiary we własne możliwości, a co za tym idzie, brak zdolności dostosowania się do nowych sytuacji połączony z niskimi umiejętnościami psychospołecznymi i zawodowymi (Dudzik-Garstka i Dobrowolska, 2012, s. 58–59). To praca zapewnia rozwój osobisty, determinuje kontakty społeczne, standard i jakość życia.

## **Wartości jako predykat wyborów edukacyjno-zawodowych**

Istotnym czynnikiem decydującym o przebiegu kariery zawodowej są wartości jednostki. Czesław Matuszewicz określa wartości, zaznaczając ich wpływ na zachowanie człowieka, głównie poprzez wyznaczanie przesłanek wyboru i preferencji, nadawanie ważności i znaczeń obiektom, organizowanie doświadczeń i zachowań podmiotu; innymi słowy – określenie, co dla człowieka jest ważne (Matuszewicz, 1975, s. 5) . Wartości to nie tylko to, w co człowiek wierzy i co deklaruje, ale także wyznacznik motywacji do zaspokajania potrzeb. Determinują one postępowanie człowieka, jego wybory, pozwalają na ocenę innego człowieka. Wartości stanowią przedmiot zainteresowania nauk społecznych i humanistycznych, gdyż w dużym stopniu decydują o jakości życia człowieka. Wartości, jak podkreśla W.K. Heisenberg, to pytanie o człowieka, pytanie o kompas, według którego mamy się orientować, gdy szukamy własnej drogi życia (Dynek, 2006, s. 5). Wartości kierują ludzką aktywnością, stanowią trwałe przeoko-

nanie, że specyficzny sposób postępowania jest osobiście lub społecznie godny preferencji, w przeciwieństwie do odwrotnego sposobu postępowania lub stanu finalnego.

Imponderabilia pełnią w życiu człowieka wiele funkcji, z których najważniejsze to:

- integracja motywacji w kierunku aktywności – następstwem jest nadanie sensu życiu i zorganizowanie działań rozwojowych;
- funkcja orientacyjna – wartości stanowią kryterium ocen i orientacji; organizują je według takich wskazań, jak: korzyść, szczęście, prawda, piękno;
- funkcja rozstrzygająca – wartości wspierają podejmowanie decyzji w przypadku konfliktu motywów lub racji;
- socjalizacja, poprzez którą jednostka zostaje włączona do życia danej zbiorowości czy społeczeństwa;
- gratyfikacja – wartości są źródłem satysfakcji (Pisula, 2017, s. 58–62).

Człowiek nie może żyć – funkcjonować – bez wartości, bo one nie tylko definiują kierunek życia, ale także pozwalają na doskonalenie, także w aspekcie zawodowym. To wartości służą formułowaniu aspiracji i celów życiowych, bezpośrednio wiążą się z dokonywaniem ważnych wyborów, w tym dotyczących wyboru zawodu czy np. macierzyństwa. W niniejszej pracy wartości są rozpatrywane jako cele ponadsytuacyjne, pełniące funkcje zasad regulujących życie jednostki lub grupy, wyznaczają standardy tego, co pożądanego – przy ocenie zachowań, zdarzeń i ludzi (w tym własnej osoby), przy formowaniu i wyrażaniu postaw, wreszcie przy wyborze i uzasadnianiu działań. Decydują one zatem o podejmowaniu działania i koncentracji na określonych celach. Różne wartości nadają ludziom poczucie sensu życia, stając się zarazem podstawą formowania celów, aspiracji i planów życiowych. One też sprawiają, że podejmujemy pierwsze ważne samodzielne decyzje, które mają wpływ na dalsze życie i wiążą się z dokonywaniem ważnych wyborów, np. kierunku kształcenia, wyboru zawodu czy partnera życiowego. System wartości ulega istotnym zmianom, nie tylko w przypadku kobiet, ale również całych pokoleń. Jest to wynikiem przeobrażeń, które obejmują obiektywne warunki, jak i poglądy, emocje, odczucia ludzi, lęki, niepokoje, perspektywy w obszarze pracy i rodziny.

## **System wartości kobiet w badaniach własnych – przemiany i kontynuacje**

Przedmiotem badań były opinie i doświadczenia kobiet aktywnych zawodowo (minimum trzy lata stażu pracy) lub przebywających na urloпах wychowawczych, macierzyńskich, zdrowotnych, naukowych, w przedziale wiekowym 26–35 lat, posiadających wykształcenie wyższe oraz wychowujących minimum

jedno dziecko. Celem ogólnym badań było dostarczenie wiedzy na temat przebiegu kariery zawodowej kobiet oraz determinantów społecznych decydujących o dokonywanych wyborach zawodowych i wyborach życiowych. Uwaga badaczki została skoncentrowana na analizie czynników zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych, które warunkują aktywność zawodową kobiety, obszar życia rodzinnego, w szczególności wzajemne oddziaływanie na siebie tych dwóch sfer. Prowadzone badania miały umożliwić ustalenie wzorów przebiegu karier zawodowych kobiet, które zajmują różnorakie stanowiska pracy oraz mają różną sytuację rodzinną. Celem szczegółowym było poznanie systemu wartości kobiet i określenie jego znaczenia w przebiegu realizacji kariery zawodowej. Jako wiodącą metodę wykorzystano wywiad jakościowy (swobodny, pogłębiony). Badaniami zostały objęte kobiety (62 respondentki) mieszkające i pracujące na terenie Częstochowy, Sosnowca oraz Kielc, w okresie od stycznia 2017 do stycznia 2021.

Świat wartości – nie tylko kobiet, ale i całych społeczności – podlega ciągłym ewolucjom. Potrzeba ich badań jest uzasadniona, gdyż zachwiani uległy m.in. hierarchie wartości dużych grup i poszczególnych jednostek. Wizje światów wartości nie są ani stałe, ani oczywiste. Kształtują się w ciągłych zmaganiach, sporach, rozterkach. Nawet wartości powszechnie uznawane (takie jak: dobro, piękno, prawda, czy takie, jak: wolność, prawo do życia i nieskrępowanego rozwoju, i in.) poddawane bywają różnym próbom relatywizacji. Określenie systemu wartości pozwala na wskazanie determinantów, które ukierunkowały wybory zawodowe i życiowe respondentek. Dokonując przeglądu dotychczasowych badań dotyczących hierarchii wartości, pomimo zachodzących ciągle przemian kulturowych, społecznych czy ekonomicznych, można zauważyć pewną niezmienną hierarchii wartości wśród Polaków. Dla społeczeństwa nadal najważniejsze i najbardziej cenione są wartości rodzinne i prozawodowe. Również analiza zgromadzonego materiału badawczego, zaprezentowana w niniejszym artykule, wykazuje, że najczęściej wskazywaną wartością jest rodzina, definiowana w kategoriach szczęścia rodzinnego, pełnej i szczęśliwej rodziny, życie i zdrowie rodziny, dzieci. Respondentki udzielające wywiadów swój wybór uzasadniały głównie zależnością pomiędzy szczęściem rodzinnym a pozostałymi sferami życia.

Jeśli ma się szczęśliwe życie rodzinne łatwiej skupić się na czymś innym.

Rodzina jako ludzie, ich zdrowie, uśmiech, to jest najważniejsze. Trudno byłoby mi funkcjonować normalnie w pracy, jeśli wracałabym do smutnego domu czy niekochanego męża. Wszystko musi mieć swoje proporcje [...], o ile byłabym w stanie normalnie żyć bez realizowania się w innych sferach, o tyle chyba z brakiem szczęśliwej rodziny bym sobie nie poradziła. Wolałabym być sama niż nieszczęśliwa.

[...] Rodzina, w sensie moi rodzice, dzieci, facet, oni pomagają mi realizować inne wartości.

Często respondentki łączą rodzinę z takimi wartościami, jak miłość oraz przyjaźń, i traktują je jako całość.

Rodzina, przyjaźń – kontakty z rodziną – stanowią olbrzymią satysfakcję i przyjemność. Dają poczucie wsparcia, a fakt, że można być wsparciem dla innych, jest budujący.

Najważniejszymi wartościami w moim życiu są rodzina, miłość i przyjaźń, ponieważ nadają one życiu sens. Według mnie ważne jest dla mnie to, żeby mieć przy sobie ludzi, na których mogę liczyć.

Dla mnie najważniejsza jest miłość moich bliskich i to, aby ludzie się wzajemnie szanowali, ponieważ wtedy żyje się lepiej.

Kobiety odnajdują w rodzinie swoistego rodzaju źródło wsparcia, pomocy, pewną podstawę pozostałych obszarów działania. Choć bardzo często podkreślają swoją niezależność, wolność, które również stanowią dla nich istotne wartości, rodzina nie jest barierą, która im to odbiera. To w rodzinie mogą realizować inne wartości.

Rodzina rozumiana przede wszystkim jako ludzie, dzięki którym jestem lepsza i mogę być szczęśliwsza [...]. Dużo od nich dostaję i dużo daję, ale to ludzie, dzięki którym jestem szczęśliwa i nie musimy być spokrewnieni, to przyjaciele, ludzie napotykanii przypadkowo. Dla mnie rodzina to coś więcej niż mama, tata, dzieci czy mąż, to ludzie których kocham i chcę, żeby byli szczęśliwi.

Najważniejszą wartością jest rodzina, ponieważ jest ona oparciem, które nigdy się nie zmienia, pod warunkiem tego, że jest odpowiednio pielęgnowana.

Najważniejsze są dla mnie rodzina, miłość, przyjaciele, bliscy ludzie, ponieważ to oni kreują rzeczywistość, w której żyję.

Rodzina jako fundament społeczeństwa, jej prawidłowe funkcjonowanie – są utożsamiane z ideologią konserwatywną, która bazuje na zachowaniu tradycyjnych wartości, takich właśnie jak rodzina oraz religia. Pomimo iż rodzina jest wartością najbardziej cenioną przez badane kobiety, odrzucają one jednak i negują konserwatywne zasady, szczególnie w odniesieniu do kobiet i ich miejsca w społeczeństwie. Utożsamiają tę ideologię ze „staroświeckim podejściem do życia”, które „utrwała stereotypy”.

Konserwyzm dla mnie oznacza coś tak jakby „zamkniętego”, czyli niezmiennego. Jakieś twarde reguły, zasady.

Konserwyzm to przesadne trzymanie się własnych zasad i poglądów.

Jest to dla mnie staroświeckie podejście do życia, w którym kobieta nie ma swojego zdania, lecz tylko wypełnia obowiązki domowe.

Robienie czegoś, bo tak wypada, np. jestem żoną, więc nie mogę iść na imprezę bez męża z koleżankami – to dla mnie podejście konserwatywne. Beznadziejne szufladkowanie – jesteś kobietą, więc musisz zajmować się domem i dziećmi.

Konserwyzm kojarzy mi się z dostosowywaniem się do wcześniej wyznaczonych schematów, z pewnym „zacołaniem”, brakiem tolerancji i zrozumienia w pewnych kwestiach.

Tylko dwie z respondentek zdefiniowały konserwyzm w aspekcie niezmiennych reguł, nie odnosząc ich do sytuacji kobiet czy też własnej.

Konserwatywizm kojarzy mi się z tradycją, z przywiązaniem do pewnych rzeczy i ludzi.

W ostatnim czasie pojawia się wiele doniesień medialnych dotyczących odrzucania przez kobiety tradycyjnego modelu życia, wybierania kierunku feministycznego. Dla badanych kobiet szczęście rodzinne, dzieci, to nadal najwyższe wartości, które niekoniecznie muszą być związane z ograniczaniem rozwoju pozarodzinnego czy też zawieraniem związków formalnych i życiem w typowej rodzinie nuklearnej. Wraz z negowaniem zasad konserwatywnego społeczeństwa kobiety nie negują wartości, jaką jest rodzina. Nie są również skłonne określać się w kategoriach feminizmu, niemniej jednak ceniona jest niezależność – utożsamiana z wolnością w różnych płaszczyznach funkcjonowania.

[...] Kobieta, która realizuje swoje pasje. Spełnia się i realizuje na polu zawodowym. Jest niezależna finansowo, jak również życiowo (radzi sobie z życiowymi obowiązkami, nie uzależniając tego od pomocy innych).

[...] kobieta niezależna jest samodzielna i umie sobie poradzić sama w każdej sytuacji, nie musi na nikogo liczyć, jest samowystarczalna [...].

Kobieta niezależna [...] postępuje według swoich zasad, nie ogranicza się tylko dlatego, że ktoś tak chce. Zna swoją wartość. Dąży do swoich celów. Można porównać ją do kota.

Kobieta niezależna to kobieta potrafiąca pogodzić życie rodzinne z zawodowym, umiejąca poradzić sobie w ciężkich sytuacjach.

Dla kobiet niezależność to przede wszystkim samodzielność i decydowanie o sobie, bez konieczności „podporządkowywania się schematom” i „ulegania otoczeniu”. Nie skłaniają się jednak wobec skrajnych ideologii czy też mody, a hierarchia wartości jest stała.

Drugim obszarem wartości, który wskazują respondentki, są wartości witalne – zdrowie oraz życie. Na gruncie nauk społecznych zdrowiu na ogół przyznaje się wysokie miejsce, nadając mu rangę czynnika warunkującego szczęśliwe życie i dobrą jego jakość. Wskazuje się jednak, iż jest wartością pośrednią, gdyż „umożliwia życie i działanie”. W badaniach prowadzonych w społeczeństwie amerykańskim za najwyższą wartość uznano sukces, aczkolwiek za najważniejsze czynniki prowadzące do jego osiągnięcia – zdrowie i wykształcenie. Zbadanie miejsca zdrowia w systemie wartości nastrocza wiele trudności ze względu na złożoność rozumienia pojęcia oraz uwarunkowania, jakie mu towarzyszą, np. kultura, system społecznoekonomiczny, status społeczny czy religia. Kazimierz Żygulski twierdzi, że życie ludzkie jest „wartością uniwersalną w swoim rodzaju i podstawową w każdym systemie wartości, a równocześnie uzależnioną od wielu historycznie zmiennych i niezwykle zróżnicowanych czynników” (Żygulski, 1975, s. 12).

System wartości respondentek skupiony jest przede wszystkim wokół wartości rodzinnych i witalnych. Oczywiście, mowa tutaj o wartościach uznawanych, a te nie zawsze są realizowane w konkretnych poczynaniach jednostek. Jak pre-



zentuje powyższa analiza, dla kobiet to miłość, prawda i rodzina są nadal najważniejsze, mimo propagowanego obecnie konsumpcyjnego stylu życia. Zbadanie systemu wartości kobiet jest o tyle istotne, że nie tylko wyznacza on siłę i kierunek motywacji i aktywności, ale może też przesądzać o przyjętej i realizowanej całościowej koncepcji własnego życia. W przypadku respondentek przyjęta hierarchia wartości nie decyduje o wyborze modelu życia skoncentrowanego na życiu rodzinnym, ale umożliwia realizację szerokiego spektrum wartości, ujmowanych bardziej heterarchicznie niż hierarchicznie.

## Podsumowanie

Pozycja społeczna kobiet zmieniła się, gdy obok tradycyjnych ról zaczęły one pełnić role pracownicze, zawodowe i piastować znaczące stanowiska. Praca zawodowa stała się źródłem uprawnień i odpowiedzialności. Następstwem była niezależność ekonomiczna kobiet, dostęp do szkolnictwa na każdym szczeblu, zwiększone uczestnictwo w życiu kulturalnym i intelektualnym. Obecnie praca zawodowa kobiet stanowi nieodłączny element życia społecznego i gospodarczego. Praca jest szczególnie wysoko cenioną wartością w przypadku tych kobiet, które w swojej aktywności zawodowej odnajdują nie tylko wymierne korzyści ekonomiczne, ale również traktują ją jako formę samorealizacji.

## Bibliografia

- Czarnecki, K. (2007). Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego. *Pedagogika. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas*, 2, 38–51.
- Cybal-Michalska, A. (2013). Świat, w którym „kariera robi karierę” – o satysfakcji z kariery i poczuciu zawodowego sukcesu. *Studia Edukacyjne*, 26, 19–38.
- Denek, K. (2006). *Wartości edukacji szkolnej* (s. 122–131). W: W. Furmanek (red.), *Wartości w pedagogice*. Rzeszów – Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Dudzik-Garstka, A., Dobrowolska, M. (2012). Warunki aktywności kobiet na rynku pracy. *Praca Socjalna*, 2, 57–68.
- Karney, I. (1998). *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Międzynarodowa Szkoła Menedżerów.
- Krause, E. (2010). Znaczenie procesu planowania kariery zawodowej w „wieku studiów”. *Szkoła. Zawód. Praca*, 1, 101–114.
- Matuszewicz, Cz. (1975). *Psychologia wartości*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

- Piorunek, M. (2015). Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje (s. 68–79). W: J. Matejek, K. Białożyt (red.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*. Kraków: Wydawnictwo Scriptum.
- Vinnicombe S., Colwill N. L.(1999). *Kobieta w zarządzaniu*. Wrocław: Wydawnictwo Astrum.
- Żygulski, K. (1975). *Wartości i wzory kultury: rozważania teoretyczne*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.

## **Values as a Predicate in Modelling Women’s Careers in the Changing World of Work**

### **Abstract**

The course of women’s careers is a multifaceted issue, conditioned by a range of factors – from economic, social, legal to biological. Whether it is women’s entry into the labour force, their value system, their aspirations or changes in their social position, it is a research perspective for demography, social welfare, family theology, social work, labour economics, social policy or labour pedagogy. All these areas and their determinants are changeable over time, which is reflected in the numerous scientific and research literature and requires constant observation. Work is one of the most important areas of adult life, so careers, their determinants, course and importance for human development are the subject of research interests of various scientific disciplines, including work pedagogy and andragogy. Access to professional work for women and men is still not equal, which implies difficulties in career development. The existing division of occupations into typically female and typically male, the much greater burden of family responsibilities on women, barriers to women’s professional advancement mean that women’s careers proceed differently from men’s and are determined by other factors, including in particular the value system. Objective criteria such as education, competence or work experience are not always a point of reference for both employers and the individuals concerned.

**Keywords:** career, work, values, aspirations, gender.