

KATARZYNA UKLAŃSKA*

Trudności i bariery sukcesu zawodowego. Polacy w badaniach o pracy i sukcesie zawodowym

Difficulties and Barriers to Career Success.
Poles in Research on Work and Career Success

Abstrakt

Praca zawodowa to obecnie ważna część życia jednostek i grup społecznych. Jest tym elementem życia, który w znacznej części określa ponowoczesnego człowieka. Ważną częścią pracy jest sukces zawodowy, do którego człowiek dąży. Celem niniejszego artykułu jest dyskusja nad rolą pracy i sukcesu w świadomości Polaków, diagnoza trudności, jakie stoją na drodze Polaków w osiągnięciu sukcesu zawodowego, a także wskazanie obszarów, które są zaniedbywane przez nich, aby ten sukces osiągnąć. Podstawą tych ustaleń jest przegląd literatury przedmiotu i wyników badań zastanych oraz analiza wyników badań empirycznych realizowanych wśród Polaków w 2022 roku, które dotyczyły m.in. społecznej definicji sukcesu zawodowego i jego uwarunkowań.

Słowa kluczowe: sukces zawodowy, bariery, praca zawodowa, badania ankietowe

Abstract

Professional work is currently an important part of the lives of individuals and social groups. It is an element of life that constitutes the main part of the definition of the postmodern man. An important part of work is the career success that a person strives for. The aim of the article is to discuss the role of work and career success in the consciousness of Poles, to diagnose the difficulties that stand in the way of Poles in achieving career success and to indicate the areas that they neglect in order to achieve it. The basis of the author's findings is an analysis of the literature on the subject, the results of existing

* Dr Katarzyna Uklańska – Katedra Socjologii Rodziny, Edukacji i Wychowania, Instytut Nauk Socjologicznych, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, e-mail: k.uklanska@uksw.edu.pl, ORCID: 0000-0003-4477-7885.

research and the results of the author's own empirical research among Poles in 2022, which addressed, among other things, the social definition of career success and its determinants.

Keywords: career success, barriers, professional work, survey research

Praca zawodowa i jej znaczenie

O sukcesie zawodowym nie sposób mówić bez odwołania się do pracy zawodowej. Jest ona istotną częścią życia współczesnego człowieka, niekiedy dominującą w jego codzienności¹. Dzięki niej człowiek zapewnia sobie byt materialny, stwarza warunki do życia i rozwoju, a ponadto określa też miejsce w strukturze społecznej². Praca bowiem stanowi ważny element określający rolę społeczną jednostek w społeczeństwie. Jej znaczenie definiuje kultura i jej założenia, które odnoszą się do tego, jak działa świat, co jest prawdziwe i jaką kontrolę nad światem mają jednostki³. Joanne B. Ciulla zauważa, że w tych społeczeństwach, w których ich członkowie mają przekonanie o swej podmiotowości i sprawczości wobec świata materialnego oraz przekonanie o tym, że sami stawiają sobie cele, tam do pracy przywiązuje się dużą wagę. Taka sytuacja dominuje we współczesnych rozwiniętych społeczeństwach kultury zachodniej. Praca jest też naturalnym, kolejnym etapem po zakończeniu edukacji formalnej, a w zasadzie to jeszcze w trakcie jej trwania. Pracujący studenci, dorabiający uczniowie szkół średnich wpisują się w społeczne oczekiwanie bycia aktywnym zawodowo i mobilnym, co stanowi ich atut jako pracowników.

W drugiej połowie XX wieku rola pacy zawodowej została rozszerzona. W 1986 roku Ulrich Beck pisał, że to właśnie ona w znacznej mierze definiuje to kim jesteśmy i stanowi o samoidentyfikacji⁴. Jest częścią tożsamości współczesnego człowieka. Oprócz zapewnienia przetrwania, praca ma dawać człowiekowi spełnienie w obszarze konsumpcji, dobrobytu oraz w sensie mentalnym – aktualny jest kulturowy wzorzec spełnienia⁵, czyli ciągła pogoń za wykonywaniem pracy, która powinna przynosić satysfakcję, pozwalać na samorealizację, co wymaga od pracownika fleksybilności. To wiąże się z odejściem mniej więcej od końca lat 70. XX wieku od utrwalonego wzoru kulturowego dożywotniej

¹ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 206–208.

² M. Żak, *Czy możliwa harmonia? Praca i rodzina w świetle koncepcji work-life balance*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne” 2017, t. 8, s. 173.

³ J.B. Ciulla, *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Business Books, New York 2000, s. 43, https://www.researchgate.net/publication/248066541_The_Working_Life_The_Promise_and_Betrayal_of_Modern_Work (dostęp: 23.09.2024).

⁴ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka*, s. 206–208.

⁵ A. Szahaj, *Losy pracy: fordyzm i postfordyzm*, w: *Czy świat należy urządzić inaczej. Schyłek i początek*, red. B. Galwas, P. Kozłowski, K. Prandecki, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2019, s. 21.

pracy w jednym miejscu. Jedną z przyczyn było właśnie poszukiwanie spełnienia w pracy i permanentny brak satysfakcji z zajmowanej pozycji zawodowej, co w rozumieniu subiektywnym postrzegane może być jako dążenie do sukcesu zawodowego. Służyć ma temu m.in. aktywne konstruowanie samego siebie poprzez wyposażenie się w cechy i kompetencje najbardziej efektywne⁶.

Praca traktowana jest więc jako przestrzeń, która pozwala człowiekowi na samorealizację, tj. daje możliwość spełnienia się, zapewnia rozwój osobisty i realizację różnorodnych zdolności⁷ oraz aspiracji. Szczególnie jest to wyraźne przy autotelicznym nastawianiu wobec pracy⁸. Stąd też sukces zawodowy coraz częściej bywa rozpatrywany przez pracowników w kategoriach subiektywnych związanych z samospełnieniem.

Zdobywanie sukcesu nie odbywa się jednakże bez wyrzeczeń i trudności. Kulturowy wzorzec spełnienia wraz z chęcią szybkiego bogacenia się i posiadania tego, co wcześniejsze pokolenia osiągały, mając za sobą przynajmniej kilkanaście lat pracy, przyczynia się do nadmiernego przeciążenia zawodowego i zachwiania równowagi życiowej. Praca stała się jedną z „zachłannych instytucji” Lewisa Cosera⁹, bo obecnie to ona raczej pochłania jednostki i rywalizuje z obowiązkami rodzinnymi czy religijnymi. W niej człowiek dostrzega szansę na swój rozwój, spełnienie mentalne, materialne i zaspokojenie wysokich potrzeb konsumpcyjnych. Jednak sukces, który wiąże się z pracą zawodową, osiąga kosztem wyrzeczeń w innych obszarach swego życia. Zaimplementowanie w dokumencie prawnym regulującym pracę w państwach UE koncepcji *work-life balance*¹⁰, czyli zachowania równowagi między sferą pracy a osobistą, jest próbą wsparcia pracowników i realizowana jest poprzez instytucje państwowe za pośrednictwem takich rozwiązań jak np. programy wspierające rodziców, elastyczne formy zatrudnienia, polityka świadomej prokreacji i odpowiedzialnego rodzicielstwa¹¹. Ta harmonia, integracja między osobistym życiem a zawodowym interpretowana jest jako „równomierny rozkład czasu, energii i zaangażowania we wszystkie dziedziny życia tak, aby osiągnąć z nich

⁶ E. Dunn, *Prywatyzując Polskę*, tłum. P. Sadura, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008, s. 36.

⁷ W. Kozek, *Praca*, w: *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański i in., Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2000, s. 176.

⁸ Tamże.

⁹ D. Grzonka, *Metafory i performace przemocy – konflikty społeczne i przemoc w świetle rozważań współczesnych teoretyków nauk społecznych*, „Państwo i Społeczeństwo” 2014, t. 14, nr 2, s. 28.

¹⁰ W efekcie wydania Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, założenia jej wprowadzone zostały w polskim Kodeksie Pracy w 2023 roku – Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641).

¹¹ M. Żak, *Czy możliwa harmonia?...*, s. 178.

satysfakcję¹² czy też jako „zakres, w jakim osoba jest równie zaangażowana i równie zadowolona ze swojej roli pełnionej w pracy i roli pełnionej w rodzinie”¹³. Zasadne jest przyjęcia stanowiska, iż ów balans ma charakter procesu¹⁴, który trwa przez cały czas wykonywania pracy zawodowej i jest dynamiczny, tj. lokowanie zaangażowania w poszczególne obszary życia może ulegać zmianie. Katalog tych pozazawodowych obszarów życia może również różnić się w zależności od jednostki i jej kontekstu życiowego. Coraz częściej mówi się też o *work-life integration* jako nowym rozwiązaniu, polegającym na upłynnieniu granic pracy i życia osobistego¹⁵. Oznaczałoby to nie oddzielanie tych sfer, ale płynne przechodzenie z jednej do drugiej bez uszczerbku dla którejś z nich. Taka możliwość stała się efektem upowszechniania się pracy zdalnej w trakcie pandemii koronawirusa, a jej zaletą jest pozostawanie w domu, gdy się ją wykonuje, ułatwienie w zarządzaniu czasem pracy i obowiązkami rodzinno-domowymi. Jak pokazują badania, praca na odległość jest postrzegana przez pracowników jako atrakcyjna przede wszystkim ze względu na to, że nie traci się czasu na dojazdy (47%), można samemu planować swój dzień pracy (45%) i jest bardziej efektywna (27%)¹⁶.

Zgodnie z jedną z interpretacji sukcesu zawodowego jest to „doświadczenie osiągania celów, które są osobiście znaczące dla jednostki, a nie tych wyznaczonych przez rodziców, rówieśników, organizację lub społeczeństwo”¹⁷. Sukces, w tym ten zawodowy, ma charakter elitarny, tzn. nie jest zdobywany codziennie, ale ma charakter wyjątkowy, a jego osiągnięcie jest poprzedzone wysiłkiem¹⁸. Nie ma on także charakteru przypadkowego, ale stanowi efekt nakładu wysiłków jednostki. Odnosi się do indywidualnego i ogólnospołecznego

¹² C. Kirchmeyer, *Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time*, w: *Trends in Organizational Behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, Wiley, Chichester 2000, s. 80.

¹³ J.H. Greenhaus, K.M. Collins, J.D. Show, *The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, nr 63 (3), s. 513.

¹⁴ E. Robak, A. Słocińska, *Równoważenie pracy z życiem osobistym pracowników jako istotny czynnik warunkujący gospodarowanie współczesnymi zasobami pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 257, s. 161.

¹⁵ *Work-life balance odchodzi do lamusa? Poznaj nowy trend, czyli work-life integration*, PARP, 24.02.2024, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/85849:work-life-balance-odchodzi-do-lamusa-poznaj-nowy-trend-czyli-work-life-integration> (dostęp: 10.09.2024).

¹⁶ CBOS, *Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 152/2023, s. 9.

¹⁷ H.P. Mirvis, D.T. Hall, *Psychological Success and the Boundaryless Career*, „Journal of Organizational Behavior” 1994, nr 15 (4), s. 366.

¹⁸ K. Januszkiewicz, *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, w: *Sukces w zarządzaniu kadrą. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2, *Problemy zarządczo-psychologiczne*, red. S.A. Witkowski, M. Stor, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 274.

systemu wartości¹⁹. Sukces można potraktować jako obiektywne i subiektywne aspekty osiągnięć oraz postępu jednostki w organizacji²⁰. W perspektywie obiektywnej wiąże się więc z awansem w hierarchii organizacyjnej, wzrostem wynagrodzenia, zwiększeniem zakresu władzy, prestiżem²¹. W perspektywie subiektywnej to poczucie satysfakcji z kariery i dumy niekoniecznie związane z obiektywnymi warunkami, to osobiste przeświadczenie o tym, że osiągnęło się sukces. Uwzględniając dyskusję Petera A. Heslina dotyczącą obiektywnych i subiektywnych wskaźników sukcesu zawodowego, można przyjąć, że wciąż aktualne pozostają wskaźniki sukcesu zawodowego, jak: wynagrodzenie, jego wzrost i awanse (wskaźniki obiektywne) oraz satysfakcja z pracy i harmonia między życiem osobistym a zawodowym (wskaźniki subiektywne)²². Podobne spojrzenie prezentuje Nicky Dries²³. Obiektywne kryteria sukcesu zawodowego odnoszą się do kryteriów, które są namacalne, obserwowalne i mierzalne (wspomniane wynagrodzenie, awanse i poziom funkcjonalny)²⁴. Z kolei subiektywny wymiar dotyczy specyficznych percepcji danej osoby na temat jej kariery i wynikających z nich uczuć satysfakcji i niezadowolenia²⁵.

Aktualnie społeczna interpretacja sukcesu zawodowego wiąże się w dużej mierze z subiektywnym odczuwaniem i wartościowaniem²⁶. Oznacza to, że jednostka samodzielnie określa, co stanowi dla niej sukces – i okazuje się, że definicja ta wcale nie musi być stała. Kategoria sukcesu zawodowego może więc ulegać wielokrotnej redefinicji w ciągu kariery zawodowej. Jest on także związany z zadowoleniem z pracy, ale nie oznacza to, że satysfakcja jest równoznaczna

¹⁹ F. Byłok, *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2005, nr 8 (1), s. 88, https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96.pdf (dostęp: 10.09.2024).

²⁰ T. Melamed, *Career Success: The Moderating Effect of Gender*, „Journal of Vocational Behavior” 1995, nr 47, s. 35–60.

²¹ S. Ishak, *Career Success Studies: An Examination of Indicators. Approach and Underlying Theories in Literature*, „Science Journal of Business and Management” 2015, nr 3 (6), s. 251, https://www.researchgate.net/publication/304222547_Career_Success_Studies_An_Examination_of_Indicators_Approach_and_Underlying_Theories_in_Literature (dostęp: 10.09.2024).

²² P.A. Heslin, *Conceptualizing and Evaluating Career Success*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, t. 26, nr 2, s. 115–116.

²³ N. Dries, *The Meaning of Career Success: Avoiding Reification through a Closer Inspection of Historical, Cultural, and Ideological Contexts*, „Career Development International” 2011, nr 16 (4), s. 373.

²⁴ N. Nicholson, *Motivation–Selection–Connection: An Evolutionary Model of Career Development*, w: *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, red. M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee, T. Morris, Oxford University Press, Oxford 2000, s. 54–75.

²⁵ J. Greenhaus, S. Parasuraman, W.M. Wormley, *Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes*, „Academy of Management Journal” 1990, t. 33, nr 1, s. 64–86.

²⁶ K. Januszkiewicz, *Sukces zawodowy...*, s. 276.

z przekonaniem o udanej karierze²⁷. Wobec szybkich zmian, które dokonują się w społeczeństwach oraz wielości i złożoności procesów gospodarczych, mówi się o osiąganiu sukcesu, ale przy zachowaniu równowagi w innych sferach życia, w myśl koncepcji *work-life balance*²⁸. Takie stanowisko ujawnia Heslin, który w obrębie rozumienia sukcesu zawodowego ujmuje poczucie równowagi między życiem osobistym a prywatnym jako wartość stanowiącą istotę tegoż sukcesu.

Praca i sukces zawodowy w świadomości społecznej

Praca jest ważną wartością społeczną, ale w przypadku polskiego społeczeństwa nie najważniejszą. Jej rola zawsze była wtórna względem rodziny (względnie szczęścia rodzinnego) i zdrowia (względnie przyjaciół lub miłości). W drugiej połowie lat 90. XX wieku częściej stawiano ciekawą pracę nieco wyżej w hierarchii aksjologicznej (na 2. miejscu), a jej odsetki wynosiły 42–43% (1996 i 1998) i zrobienie kariery na poziomie 58% i 33%²⁹. Być może to konsekwencja trwających jeszcze procesów transformacji ustrojowej oraz specyfiki kategorii badanych – młodzieży, która stała u progu dorosłego życia i bliższej jej perspektywy pracy, a nie innych wartości. Na początku nowego wieku znaczenie pracy w deklaracjach Polaków ulegało zmniejszeniu. W 2005 roku 87% Polaków oceniło pracę jako ważną i bardzo ważną wartość w życiu codziennym³⁰. Jednak, stając przed koniecznością wskazania trzech najważniejszych wartości w życiu, 23% Polaków wówczas wskazywało na pracę zawodową, co dawało jej trzecie miejsce w hierarchii aksjologicznej³¹, ale z niskim odsetkiem wskazań względem poprzedzających ją dwóch wartości (szczęście rodzinne – 84% i zdrowie – 69%). Sukces nie otrzymał wówczas żadnego wskazania. W 2013 roku praca zawodowa otrzymała 21% wskazań, a sukces (choć bez wskazania na „zawodowy”) i sława 1% wskazań³². Po czterech latach Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) pytało Polaków o to, co stanowi sens ich życia. Wtedy praca znalazła się na czwartym miejscu – 9% wskazań³³. Sukces w tym badaniu występował w połączeniu z pomyślnością i szczęściem i razem otrzymały 4%. W 2019 roku znaczenie

²⁷ P.A. Heslin, *Experiencing Career Success*, „Organizational Dynamics” 2005, t. 34, nr 4, s. 378.

²⁸ T. Kupczyk, *Czynniki sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Uwarunkowaniu sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, red. T. Kupczyk, Difin SA, Warszawa 2009, s. 117.

²⁹ CBOS, *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*, oprac. A. Sęk, Komunikat z badań nr BS/95/99, s. 1.

³⁰ CBOS, *Wartości i normy w życiu Polaków*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/133/2005, s. 9.

³¹ Tamże, s. 10.

³² CBOS, *Wartości i normy*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/111/2013, s. 2.

³³ CBOS, *Sens życia – wczoraj i dziś*, oprac. M. Feliksiak, Komunikat z badań nr 47/2017, s. 5.

pracy zawodowej dla Polaków również było niewielkie, lokowało się bowiem na poziomie 11%, co dało jej wówczas ósme miejsce na drabinie wartości³⁴, a sukces ponownie otrzymał 1% wskazań. W innym badaniu CBOS z 2019 roku na pytanie o wartości, którymi Polacy kierują się w życiu, praca zawodowa zajęła siódme miejsce (36%) i wyprzedziły ją szczęście rodzinne (80%), zachowanie dobrego zdrowia (55%), spokój (48%), grono przyjaciół (45%), szacunek innych (42%), uczciwe życie (42%)³⁵. Listopadowe badanie CBOS z 2020 roku pokazało, że praca zawodowa zajmuje trzecie miejsce na liście wyborów (8%), że znacznie wyprzedzającym ją zdrowiem (47%) i rodziną (39%)³⁶. Dwie dekady nowego wieku wskazują raczej na obniżającą się pozycję pracy jako wartości, aczkolwiek utrzymuje ona swe trzecie miejsce. Widać, że przywiązanie aksjologiczne Polaków kieruje się w stronę dwóch stałych – rodzina i zdrowie. Być może składa się na to również przekonanie, że rodzina jest ważną instytucją, rozpad jej jest bowiem sytuacją coraz bardziej powszechną. Znaczenie zdrowia uwypukliło się jeszcze mocniej w 2020 roku jako czasu upływającego pod hasłem pandemii COVID-19. Badania realizowane wiosną tego roku ujawniły, że Polacy odczuwali największy lęk w obliczu wiadomości na temat skutków pandemii dla gospodarki (61%), nadejściu jej jesiennej fali (60%), informacji na temat tego, że będzie trwała przez kolejne lata (60%), samotnego umierania (59%), liczby zgonów (50%)³⁷. Obawiano się również utraty zdrowia przez najbliższych (81% – bardzo silny lęk), długie trwanie pandemii (61% – bardzo silny lęk), utratę środków finansowych potrzebnych do życia (47% – bardzo silny lęk)³⁸. Skumulowanie się tych lęków spowodowało, że wiosną i zimą 2020 roku u Polaków odnotowywano najwyższe nasilenie depresji i lęku uogólnionego³⁹. To graniczne doświadczenie, którym była pandemia wzmogło u Polaków przekonanie, że nie warto poświęcać się dla innych wartości, tylko dbać o zdrowie i rodzinę.

Być może niższe znaczenie pracy to efekt tego, że w ciągu ostatnich lat stopa bezrobocia znacznie się obniżyła i jest rynek, na którym to pracownik może wybierać spośród ofert. Polacy są bardziej mobilni zawodowo, nieprzywiązani

³⁴ *System wartości Polaków w 2019 roku*, CBOS News Newsletter nr 20/2020, <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2020/02/newsletter.php> (dostęp: 2.09.2024).

³⁵ CBOS, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr 22/2019, s. 2.

³⁶ CBOS, *Wartości w czasach zarazy*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 160/2020, s. 2.

³⁷ A. Całek, M. Hodalska, M. Lisowska-Magdziarz, *COVID, media i lęk. Informacje o epidemii COVID-19 jako czynnik zwiększający społeczny niepokój i poczucie zagrożenia*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2022, s. 40, 57.

³⁸ R. Drozdowski, M. Frąckowiak, M. Krajewski i in., *Życie codzienne w pandemii. Raport z pierwszego etapu badań*, Poznań 2020, s. 52.

³⁹ M. Gambin i in., *Objawy depresji i lęku wśród Polaków w trakcie epidemii COVID-19. Raport z badań podłużnych*, s. 2, https://psych.strony.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/98/2021/01/Raport_objawy_depresji_leku_IV_fale.pdf (dostęp: 5.08.2024).

do jednej pracy do końca życia i żywią przekonanie, że „jak nie ta praca, to inna”. Inaczej mówiąc, strata pracy może być też szansą na rozwój, szczególnie, że Polacy są coraz częściej kreatywni i samodzielni, dobrze wykształceni i kompetentni.

Aktualne badanie CBOS z 2024 roku dowodzi, że 54% Polaków jest zadowolonych z przebiegu swej pracy zawodowej, a 19% jest średnio zadowolonych. Biorąc pod uwagę inne odpowiedzi, nie jest to znaczna część (w największym stopniu jesteśmy bowiem zadowoleni z miejsca zamieszkania – 84%), szczególnie że 62% Polaków jest bardziej zadowolonych ze swych kwalifikacji i wykształcenia⁴⁰. Można to odczytywać tak, że Polacy czują się jednak niedocenieni w pracy – mają przekonanie o posiadaniu wyższych kwalifikacji względem przebiegu swej kariery. Ponadto oceniając wykonywaną przez siebie pracę, respondenci zwracali uwagę na to, że przede wszystkim wymaga ona doskonalenia umiejętności (42%), ma sens i jest ważna (37%), jest interesująca (35%), daje poczucie stabilizacji (26%), jest zgodna z wykształceniem (33%), pozwala na wykorzystanie posiadanych kwalifikacji (32%), daje dobre zarobki (14%) i oferuje dobre świadczenia socjalne (12%)⁴¹.

W opiniach Polaków z 2017 roku o osiągnięciu sukcesu zawodowego decyduje przede wszystkim wiedza i umiejętności (59%), następnie solidna praca (41%), wykształcenie (33%), znajomości i protekcja (28%), inicjatywa i przedsiębiorczość (18%), szczęście (11%), przebiegłość (6%) oraz pochodzenie społeczne (2%)⁴². Badania CBOS z 2023 roku ujawniają także, że Polacy odczuwają pewne stany, co można też interpretować jako przeszkody w osiągnięciu sukcesu zawodowego⁴³. Otóż brak motywacji do pracy w sumie odczuwa 91% Polaków, w tym 13% przynajmniej raz w tygodniu, 20% kilka razy w miesiącu, 29% kilka razy na kwartał i 29% kilka razy w roku. Stres związany z pracą jest udziałem 84% Polaków, w tym 13% przynajmniej raz w tygodniu, 20% kilka razy w miesiącu, 28% kilka razy na kwartał i 23% kilka razy w roku. Problemy zdrowotne związane z pracą odczuwa w sumie 70% badanych, w tym 8% przynajmniej raz w tygodniu, 12% kilka razy w miesiącu, 23% kilka razy na kwartał i 28% kilka razy w roku.

Założenia i metodologia badań własnych

Badanie empiryczne zrealizowane w 2022 roku⁴⁴ dotyczyło społecznego definiowania sukcesu życiowego przez Polaków w różnych obszarach (pracy, rodziny, związku małżeńskiego/partnerskiego, sfery seksualnej) i doświadczeń z nim

⁴⁰ CBOS, *Zadowolenie z życia w roku 2023*, oprac. K. Pankowski, Komunikat z badań nr 6/2024, s. 6.

⁴¹ CBOS, *Praca zarobkowa Polaków...*, s. 10.

⁴² CBOS, *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, oprac. A. Głowacki, Komunikat z badań nr 70/2017, s. 2.

⁴³ CBOS, *Praca zarobkowa Polaków...*, s. 21.

⁴⁴ Dr Anna Linek, dr Joanna Wróblewska-Skrzek, dr Martyna Kawińska, dr Katarzyna Uklańska.

związanych. W obrębie sukcesu zawodowego tematyczny zakres obejmował kwestię jego rozumienia, uwarunkowań, barier i zaniedbań, jakie Polacy dostrzegają w swym życiu ze względu na osiągnięcie tegoż sukcesu. Można więc je umieścić w obrębie koncepcji zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym w myśl interpretacji Heslina, który przyjmuje, że sukcesem jest utrzymanie harmonii między życiem zawodowym a prywatnym. Postawiono więc pytania badawcze: „Jak dorośli Polacy rozumieją sukces zawodowy?”, „Jakie warunki według Polaków muszą zostać spełnione, by osiągnąć sukces zawodowy?”, „Jakie obszary życia są najczęściej zaniedbywane w dążeniu do sukcesu zawodowego i jak wpisują się one w koncepcję równowagi między życiem prywatnym a zawodowym?”. Zmienne, które zostały wybrane jako zaniedbywane wartości należą do sfery osobistej i mają charakter elementarny. Nie oznacza to jednak, iż stanowią listę wyczerpaną. Tutaj sformułowane zostało też szczegółowe pytanie badawcze, które dotyczyło rozróżnienia zaniedbań ze względu na płeć – „Czy płeć różnicuje postrzeganie zaniedbań w różnych sferach życia, na rzecz osiągnięcia sukcesu zawodowego?”. I wreszcie postawiono pytanie dotyczące barier, przeszkód, które Polacy dostrzegają w dochodzeniu do sukcesu zawodowego. To pytanie również zostało uszczegółowione ze względu na płeć badanych.

Wspomniane badanie zostało przeprowadzone za pomocą metody ankiety i techniki CAWI. Internetowy kwestionariusz ankiety składał się w sumie z 32 pytań dotyczących sukcesu życiowego, zawodowego, małżeńskiego (partnerckiego) i seksualnego. Reprezentatywne badanie ilościowe (ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania) zrealizowano latem 2022 roku wśród dorosłych Polaków (N = 1121) przy pomocy panelu badawczego Ariadna. Zebrane dane zostały następnie poddane analizie w programie statystycznym SPSS.

Analiza wyników badań własnych

Praca i kariera były ważnymi elementami sukcesu życiowego. Na pytanie skierowane do respondentów o to, co przede wszystkim decyduje o sukcesie życiowym – 75,4% badanych Polaków wskazało pracę (6. miejsce), a 66,7% karierę zawodową (8. miejsce). Na pytanie o samoocenę, czy udało się osiągnąć sukces w tych obszarach życia, twierdząco odpowiedziało 57,5%, że w pracy (7. miejsce), a 50,9% w obrębie kariery zawodowej (9. miejsce). Chcąc odpowiedzieć na pytanie badawcze dotyczące rozumienia sukcesu zawodowego przez Polaków, zapytano ich o to, czym jest dla nich i dano możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi. Dzięki temu można stwierdzić, że społeczna definicja sukcesu zawodowego formułowana przez Polaków to spłot kilku czynników. Na pierwsze miejsce wysuwa się satysfakcja z wykonywanej pracy (65%). Następnie wykonywanie pracy odpowiadającej własnym aspiracjom (55%),

a dalej satysfakcjonujące relacje (54%) oraz wysokie zarobki (52%). Sukces zawodowy to także możliwość rozwijania się (52%) oraz samodzielność (52%). Czynniki obiektywne sukcesu zawodowego, jak awans (40%), prestiż (37%), praca odpowiadająca zdobytemu wykształceniu (37%), przynajmniej w deklaracjach, odgrywają dla Polaków mniejszą rolę. Zbliżone wyniki odnotowane zostały w innych badaniach, wśród młodych ludzi, którzy utożsamiają sukces w wymiarze zawodowym z możliwościami rozwoju i samorealizacji⁴⁵. Choć finanse są nadal ważnym czynnikiem to tym, co motywuje młodych ludzi do pracy jest znalezienie miejsca, które umożliwi także realizację osobistych, szeroko rozumianych celów zawodowych.

Oprócz pytań o definicję sukcesu zawodowego Polacy zostali też zapytani o to, jakie są aktualne uwarunkowania osiągnięcia sukcesu w sferze zawodowej. Interpretacja odpowiedzi na to pytanie stanowi próbę odpowiedzi na kolejne pytanie badawcze. Inaczej mówiąc, zapytano respondentów, co jest potrzebne, by zdobyć ten sukces.

Wykres 1. Czynniki warunkujące w dużym stopniu osiągnięcie sukcesu zawodowego w deklaracjach Polaków w 2022 roku (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Polacy byli przekonani, że uwarunkowania sukcesu zawodowego mają wieloraki charakter. Nie ma jednego, zasadniczego czynnika, który byłby w ich oczach najważniejszy. Największe znaczenie aktualnie przypisywane jest kreatywności, co wynika z 58% wskazań jako czynnika w dużym stopniu oddziałującego na zdobycie sukcesu. To odpowiadałoby wnioskowi sformułowanemu przez Elizabeth Dunn, iż jednostka konstruuje samą siebie. A czyni to, by właśnie być konkurencyjną na rynku pracy i można powiedzieć, by osiągnąć sukces zawodowy. Drugie znaczenie mają kompetencje zawodowe (56%), a dalej doświadczenie zawodo-

⁴⁵ A. Metelski, *Modern Perceptions of Career Success*, „E-mentor” 2019, nr 3 (80), s. 45–50.

we (52,4%), ambicje (50,9%) i szczęście (50,5%). Poniżej połowy wskazań jako czynniki w dużym stopniu wpływające na osiągnięcie sukcesu w pracy lokują się: wykształcenie zgodne z zainteresowaniami (47,3%), dostosowanie się do wymogów oczekiwanych przez rynek pracy (43,1%), wykształcenie zgodne z wymogami rynku pracy (42,4%), znajomości (42,2%) i pochodzenie z bogatej rodziny (25,1%). Istotnie statystycznie są tu związki pomiędzy płcią a kompetencjami zawodowymi ($\chi^2 = 11,511$ df (2) $p < 0,05$), doświadczeniem zawodowym ($\chi^2 = 9,437$ df (2) $p < 0,05$), elastycznym dostosowaniem się do wymogów rynku pracy ($\chi^2 = 13,988$ df (2) $p < 0,05$), ambicją ($\chi^2 = 13,019$ df (2) $p < 0,05$), wykształceniem zgodnym z wymogami rynku pracy ($\chi^2 = 15,517$ df (2) $p = 0,00$), kreatywnością ($\chi^2 = 22,481$ df (2) $p = 0,00$), szczęściem ($\chi^2 = 19,884$ df (2) $p < 0,05$), wykształceniem, które jest zgodne z zainteresowaniami ($\chi^2 = 27,656$ df (2) $p = 0,00$).

Kolejne pytanie badawcze dotyczyło określenia sfer życia, które najczęściej cierpią wskutek intensywnego zaangażowania zawodowego i jak to oddziałuje na ogólne poczucie harmonii między pracą a życiem prywatnym. Badani Polacy zostali zatem zapytani o to, które sfery życia zaniedbują, aby osiągnąć sukces zawodowy. Poniższa tabela prezentuje rozkład odpowiedzi badanych na to pytanie.

Tabela 1. Zaniedbywane sfery życia, aby osiągnąć sukces zawodowy w deklaracjach Polaków w 2022 roku

Kategorie odpowiedzi	W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		Nie dotyczy		Ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Zdrowie	202	18,0	476	42,5	374	33,4	69	6,2	1121	100
Własne zainteresowania, odpoczynek	187	16,7	505	45,0	363	32,4	66	5,9	1121	100
Kontakty towarzyskie	159	14,4	493	44,0	372	33,2	91	8,7	1121	100
Rodzinę, dzieci	137	12,2	368	32,8	472	42,1	144	12,8	1121	100
Dokształcanie się/uczenie się	128	11,4	468	41,7	404	36,0	121	10,8	1121	100
Praktyki religijne	121	10,8	330	29,4	455	40,6	215	19,2	1121	100
Życie seksualne	118	10,5	380	33,9	466	41,6	157	14,0	1121	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w zdecydowanej większości Polacy zaniedbują poszczególne elementy swojego życia ze względu na osiągnięcie sukcesu zawodowego. W sumie, biorąc pod uwagę wszystkie odpowiedzi, 94,1% Polaków zaniedbuje odpoczynek i swoje zainteresowania, 93,9% zdrowie, 91,6% kontakty towarzyskie, 89,1% dokształcanie się, 87,1% rodzinę i dzieci, 86% życie seksualne i 80,8% praktyki religijne. Badanych różni natomiast stopień tych zaniedbań, które – jak się okazuje – nie są silne, a widać to po najniższych odsetkach w obrębie kategorii odpowiedzi „w dużym stopniu”.

Najwięcej Polaków deklaroowało, że w małym stopniu zaniedbuje rodzinę i dzieci (42,1%), a w dużym stopniu lekceważy swoje zdrowie (18%). Osoby, które w największym stopniu zaniedbują wspomniane sfery życia stanowią w każdym przypadku najmniejszą część spośród badanych. Odpowiedzi „nie dotyczy” były wybierane przez respondentów z różnych powodów, można jednak traktować je jako negatywne. I tu najwięcej, bo prawie 1/5 badanych (19,2%) wskazała na praktyki religijne, a najmniej, tj. 6,2% wybrała zdrowie.

Tabela poniżej (tab. 2) przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie o poszczególne elementy życia, które są zaniedbywane przez Polaków, aby osiągnąć sukces zawodowy ze względu na zmienną, jaką jest płeć. To próba odpowiedzi na kolejne pytanie badawcze. Przedstawiono rozkład tych zmiennych zależnych, które wykazują się istotną statystycznie zależnością ze zmienną niezależną płeć.

Tabela 2. Zaniedbywane sfery życia, aby osiągnąć sukces zawodowy w deklaracjach Polaków w 2022 roku. Rozkład odpowiedzi ze względu na płeć (%)

Kategorie odpowiedzi		Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Zdrowie	w małym stopniu	41,6	29,5
	w średnim stopniu	41,6	49,0
	w dużym stopniu	16,9	21,5
	ogółem	100,0	100,0
Kontakty towarzyskie	w małym stopniu	42,1	30,5
	w średnim stopniu	44,0	52,4
	w dużym stopniu	14,0	17,1
	ogółem	100,0	100,0
Rodzina, dzieci	w małym stopniu	54,2	42,4
	w średnim stopniu	33,7	41,7
	w dużym stopniu	12,2	15,9
	ogółem	100,0	100,0
Życie seksualne	w małym stopniu	55,3	41,4
	w średnim stopniu	35,8	43,1
	w dużym stopniu	8,9	15,5
	ogółem	100,0	100,0
Dokształcanie się/uczenie się	w małym stopniu	47,4	33,3
	w średnim stopniu	41,3	52,4
	w dużym stopniu	11,3	14,3
	ogółem	100,0	100,0

Kategorie odpowiedzi		Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Praktyki religijne	w małym stopniu	56,1	44,2
	w średnim stopniu	33,3	39,7
	w dużym stopniu	10,7	16,1
	ogółem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Analizując wyniki zamieszczone w tabeli powyżej, widać, że w przypadku kobiet zaniedbania w poszczególnych sferach życia częściej występują w małym stopniu, a w przypadku mężczyzn zaniechania te częściej obecne są w stopniu dużym i średnim. Inaczej mówiąc, kobiety w mniejszym stopniu zaniedbują wspomniane elementy swego życia, aby zdobyć sukces zawodowy aniżeli mężczyźni. Mężczyźni natomiast częściej niż kobiety bardziej zaniedbują zdrowie w stopniu silnym i średnim. Podobnie jest z kontaktami towarzyskimi – także mężczyźni w większym stopniu lekceważą tę sferę życia, by zdobyć sukces w pracy. Częściej mężczyznom zdarza się również zaniedbywać bardziej rodzinę aniżeli kobietom. Podobnie jest w przypadku sfery seksualnej, dokształcania się i praktyk religijnych – mężczyźni zaniedbują je częściej niż kobiety w stopniu dużym i średnim. Analizując wyniki testu chi kwadrat dla powyższych zmiennych, należy zauważyć, że istnieje związek pomiędzy zmienną niezależną jaką jest płeć a pozostałymi zmiennymi zależnymi znajdującymi się w tabeli, tj. zdrowie ($\chi^2 = 16,8$, df (2) $p < 0,00$), kontakty towarzyskie ($\chi^2 = 14,7$, df (2) $p < 0,00$), rodzina i dzieci ($\chi^2 = 13,6$, df (2) $p < 0,01$), życie seksualne ($\chi^2 = 21,4$, df (2) $p < 0,00$), dokształcanie się ($\chi^2 = 20,8$, df (2) $p < 0,00$) oraz praktyki religijne ($\chi^2 = 14,0$ df (2) $p < 0,01$).

Z perspektywy socjologicznej sukces zawodowy często wiąże się z pewnymi kompromisami i zaniedbaniami w innych sferach życia. Badania zrealizowane w 2022 roku wśród Polaków potwierdzają tę sytuację. Tabela poniżej przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu wybrane czynniki stanowią dla ankietowanych przeszkodę w dążeniu do sukcesu zawodowego.

Tabela 3. Bariery w osiągnięciu sukcesu zawodowego w deklaracjach Polaków w 2022 roku

	W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		Nie dotyczy		Ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Stres	275	24,5	539	48,1	235	21,0	72	6,4	1049	100
Zmęczenie	247	22,0	574	51,2	231	20,6	69	6,2	1052	100

	W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		Nie dotyczy		Ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy	239	21,3	550	49,1	232	20,7	100	8,9	1121	100
Stan zdrowia	228	20,3	486	43,4	328	29,3	79	7,0	1042	100
Brak motywacji do pracy	217	19,4	511	45,6	300	26,8	93	8,3	1028	100
Obawa przed zmianą pracy	187	16,7	512	45,7	310	27,7	112	10,0	1009	100
Niechęć do podejmowania nowych wyzwań zawodowych	178	15,9	494	44,1	357	31,8	92	8,2	1029	100
Konflikty ze współpracownikami/przełożonym	175	15,6	435	38,8	393	35,1	118	10,5	1003	100
Częste nieobecności w pracy	120	10,7	335	29,9	510	45,5	156	13,9	965	100
Światopogląd	106	9,5	397	35,4	509	45,4	109	9,7	1012	100
Rodzina, dzieci	83	7,4	405	36,1	493	44,0	140	12,5	981	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Podobnie jak we wcześniejszym pytaniu, tu również można zauważyć, że to, co stanowi przeszkodę w zdobyciu sukcesu to nie jeden najważniejszy czynnik, ale raczej kompilacja wielu. Ograniczenia mają charakter wielowymiarowy. Biorąc pod uwagę – w pierwszej kolejności – zagregowane pozytywne odpowiedzi, bariery wskazywane przez respondentów byłyby następujące: zmęczenie (93,8%), stres (93,6%), stan zdrowia (93%), brak motywacji do pracy (91,8%), niechęć do podejmowania nowych wyzwań zawodowych (91,8%), brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy (91,1%), światopogląd (90,3%), obawa przed zmianą pracy (90,1%), konflikty ze współpracownikami/przełożonym (89,5%), rodzina i dzieci (87,5%) oraz częste nieobecności w pracy (86,1%). Należy zatem zauważyć, że wszystkie elementy stanowią problem w osiągnięciu sukcesu w pracy, ale w zróżnicowanym stopniu. Znow, podobnie jak poprzednio, poszczególne elementy nie są znacznymi utrudnieniami. Należy jednak zwrócić uwagę, że dla niemal 1/4 Polaków (24,5%) to stres jest największym ograniczeniem w osiągnięciu sukcesu.

Przeszkody te można również przeanalizować, biorąc pod uwagę płeć badanych. Tabela poniżej ukazuje rozkład ze względu na tę zmienną niezależną i przedstawia jedynie te czynniki, które wykazują z nią istotne statystycznie powiązanie.

Tabela 4. Bariery w osiągnięciu sukcesu zawodowego w opiniach Polaków w 2022 roku. Rozkład odpowiedzi ze względu na płeć (%)

Kategorie odpowiedzi		Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy	w małym stopniu	24,0	21,5
	w średnim stopniu	49,9	57,9
	w dużym stopniu	26,1	20,7
	ogółem	100,0	100,0
Konflikty ze współpracownikami/przełożonym	w małym stopniu	43,5	34,8
	w średnim stopniu	39,3	47,5
	w dużym stopniu	17,2	17,7
	ogółem	100,0	100,0
Częste nieobecności w pracy	w małym stopniu	57,3	48,4
	w średnim stopniu	31,5	37,9
	w dużym stopniu	11,2	13,7
	ogółem	100,0	100,0
Światopogląd	w małym stopniu	54,5	45,9
	w średnim stopniu	36,4	42,2
	w dużym stopniu	9,1	11,9
	ogółem	100,0	100,0
Zmęczenie	w małym stopniu	23,6	20,3
	w średnim stopniu	49,7	59,6
	w dużym stopniu	26,7	20,1
	ogółem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Dla kobiet w dużym stopniu przeszkodę stanowi przede wszystkim zmęczenie (26,7%) i brak możliwości rozwoju wynikający z działania pracodawcy (26,1%), a w małym stopniu są to częste nieobecności w pracy (57,3%). Zmęczenie jest silniej odczuwane przez kobiety niż przez mężczyzn. Także ograniczenie możliwości rozwoju przez zatrudniającego jest częściej i silniej doznawane przez kobiety niż przez mężczyzn. Z kolei światopogląd w dużym stopniu częściej jest przeszkodą dla mężczyzn (12%) aniżeli dla kobiet (9,1%). Podobny poziom, bo 17,7% mężczyzn i 17,2% kobiet postrzega konflikty w pracy jako powód, który w znacznym stopniu ogranicza ich w osiągnięciu sukcesu zawodowego. Wyniki testu chi kwadrat są następujące: zmęczenie ($\chi^2 = 10,835$ df (2) $p < 0,05$), częste nieobecności w pracy ($\chi^2 = 7,526$ df (2) $p < 0,05$), brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy ($\chi^2 = 6,965$ df (2) $p < 0,05$), konflikty

ze współpracownikami/przełożonym ($\chi^2 = 8,694$ df (2) $p < 0,05$), światopogląd ($\chi^2 = 7,938$ df (2) $p < 0,05$).

Podsumowanie

Reasumując wyniki własnego badania i odpowiadając na pierwsze pytanie badawcze, trzeba zauważyć, że Polacy definiują sukces zawodowy głównie poprzez pryzmat czynników subiektywnych (m.in. satysfakcja z pracy, samodzielność). Inne badania również coraz częściej ujawniają, że czynniki obiektywne sukcesu nie mają pozycji zdecydowanej nadrzędnej względem czynników subiektywnych. Ponad 1/3 Polaków (34%) przyznała, że byłaby gotowa zrezygnować z części wynagrodzenia, jeśli w zamian mogłaby pracować w zgranym i lojalnym gronie przyjaciół. Równocześnie 30% ankietowanych wskazało, że istotne jest dla nich, by wykonywana praca była spójna z ich wartościami, aspiracjami oraz sytuacją życiową⁴⁶. Zrównane zostało też znaczenie wynagrodzenia i *work-life balance*⁴⁷.

Czynniki, które składają się na osiągnięcie sukcesu zawodowego mają charakter wielowymiarowy. Chcąc więc odpowiedzieć na kolejne pytanie badawcze, należy wskazać, że są to czynniki głównie zależne od jednostki, takie jak np. kreatywność i kompetencje, ale oddziałują również czynniki niezależne, jak np. znajomości, a w mniejszym stopniu pochodzenie z wpływowej rodziny.

Badanie własne ujawniło, że osiągnięcie sukcesu zawodowego jest dla Polaków ważne, co widać, gdy stawiany jest on na szali z innymi zobowiązaniami żywymi. Harmonia między pracą a życiem osobistym także ma znaczenie. Inne badanie dowodzi, że dla części pracowników jest czynnikiem decydującym o przyjęciu pracy (37%)⁴⁸, a najbardziej preferowany przez pracowników model pracy to pełna elastyczność, co oznacza, że pracownik sam decyduje, czy pracuje w domu czy w firmie (41%). W badaniu z 2025 roku dla polskich pracowników niemal na równym poziomie ważne było *work-life balance* (83%), co wynagrodzenie (84%)⁴⁹. Z kolei pracownicy odczuwający satysfakcję z równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym stanowią 2/3 badanych (łącznie 66% odpowiedzi twierdzące). Odpowiadając zatem na trzecie pytanie

⁴⁶ A. Ivanova, M. Budzewski, Ł. Sienkiewicz, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, PARP 2025, s. 12, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy_styczen_2025.pdf (dostęp: 24.04.2025).

⁴⁷ Randstad, *Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy*, 2025, s. 51, <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Workmonitor%202025%20-%20PL.pdf?hsLang=pl-pl> (dostęp: 24.04.2025).

⁴⁸ Hays, *Hays Poland. Raport płacowy 2025*, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/1bf98f67-6a88-4a85-89a9-811235507714.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_MIX_SG_2025_DOWNLOAD_REPORT_POLISH (dostęp: 24.04.2025).

⁴⁹ Randstad, *Workmonitor 2025*..., s. 51.

badawcze, trzeba powiedzieć, że badania własne ujawniły, iż równowaga między życiem osobistym i pracą jest zaburzona. Polacy przyznają się do zaniedbywania różnych sfer życia, a najczęściej swego odpoczynku i czasu wolnego. W dalszej kolejności to zdrowie. Nie jest jednak tak, że pogoń za sukcesem w pracy całkowicie ich pochłania. Polacy potrafią „odłożyć na bok” sukces zawodowy na rzecz innych ważnych spraw.

Postawiono też pytania o znaczenie zmiennej „płeć” dla zaniedbywania innych sfer życia, by osiągnąć sukces oraz dla barier w osiągnięciu sukcesu. Według wyników badania własnego z 2022 roku to, co stanowi największą przeszkodę w osiągnięciu sukcesu zawodowego ma wiele wymiarów. Na czoło wysuwają się jednak dwa czynniki – zmęczenie i stres. Różnice w obrębie płci są istotne statystycznie. Kobiety częściej borykają się z tymi barierami, ale za to rzadziej w znacznym stopniu zaniedbują poszczególne sfery życia niż mężczyźni. Inaczej mówiąc, choć napotykać więcej trudności i przeszkód zarówno w pracy, jak i w dążeniu do sukcesu, to są bardziej obowiązkowe i wielozadaniowe. Inne badania również pokazują, że choć szanse kobiet na rynku pracy stopniowo się wyrównują, to wciąż nie jest to sytuacja równych proporcji. W 2024 roku podobny odsetek kobiet, jak i mężczyzn zajmował samodzielne stanowiska specjalistyczne (K – 23%, M – 24%) i menadżerskie (K – 32%, M – 31%), ale to kobiety rzadziej były dyrektorami (K – 11%, M – 15%), członkami zarządu (K – 2%, M – 3%) i prezesami (K – 1%, M – 6%)⁵⁰. W zrealizowanych badaniach własnych płeć miała znaczenie dla postrzegania trudności i barier sukcesu zawodowego – kobiety częściej rezygnują z sukcesu na rzecz innych obszarów życia. Podobnie raportują też inne, aktualne badania. Kobiety częściej też (17%) pozostają niezadowolone z zajmowanych stanowisk niż mężczyźni (9%). Mają również niższe aspiracje co do sukcesu zawodowego – uznają, że osiągnęły sukces, gdy zdobywają niższe stanowisko niż mężczyźni. Mężczyźni aspirują do stanowiska prezesa, by uznać że osiągnęli sukces (17%), podczas, gdy takich kobiet jest tylko 7%. Z kolei otrzymanie niższego stanowiska, tj. menadżera uznaje za sukces 32% kobiet, a 18% mężczyzn⁵¹. Kobiety też chętniej sygnalizują trudności związane z pogodzeniem pracy z życiem prywatnym (K – 25%, M – 13%) i również częściej wskazują na to, że doświadczyły w czasie kariery zawodowej przeszkód związanych z wychowywaniem dzieci (K – 64%, M – 42%)⁵². Przeszkody te to np. trudności z wzięciem zwolnienia na dziecko (K – 53%, M – 47%), brak przychylności firmy i współpracowników wobec rodzicielstwa (K – 37%, M – 17%)⁵³.

⁵⁰ Hays, *Kobiety na rynku pracy 2024*, s. 8, <https://www.hays.pl/kobiety> (dostęp: 24.04.2025).

⁵¹ Tamże, s. 9.

⁵² Tamże, s. 14.

⁵³ Tamże, s. 17.

W odniesieniu do badanego zagadnienia barier i trudności w osiągnięciu sukcesu zawodowego, rysuje się interesująca perspektywa badawcza koncentrująca się na stosunku do tegoż sukcesu ze względu na różnice pokoleniowe. Wartości ważne w odniesieniu do pracy dla pokoleń BB i X (np. obowiązkowość kosztem zaniedbywania rodziny, czasu wolnego i przyjaciół) różnią się od tych, które są ważne dla pokolenia Y i Z (np. poszukiwanie równowagi między pracą a życiem osobistym, które postrzegane są jako jedno)⁵⁴, mogą też różnicować stosunek do sukcesu zawodowego i barier w dążeniu do niego. W 2025 roku 43% osób należących do pokolenia Z deklarowało, że odeszło z pracy, bo nie pasowała ona do ich życia osobistego, w przypadku pokolenia X było to 34%⁵⁵. Dodatkowo stosunek do pracy i sukcesu pokoleń najmłodszych może być efektem wychowania przez *helicopter parents* (wychowania ciepłego i kochającego, ale nadmiernie kontrolującego, ingerującego i nieuczącego samodzielności)⁵⁶. Zatem kolejne badania winny szczegółowo uwzględniać ten właśnie aspekt i obejmować też stosunek pokolenia Z już obecnego na rynku pracy.

Kobiety i mężczyźni dążą do realizacji powszechnie wprowadzanego modelu równościowego w pracy i w życiu rodzinnym. Obie płcie chcą w pełni realizować się w obu tych sferach, więc kobiety starają się dogonić mężczyzn na polu kariery, a mężczyźni chcą spełniać się w przestrzeni życia rodzinnego⁵⁷. Jednak odmiennosc konstrukcji psychicznych między płciami sprawia, że ta równość nigdy nie będzie realizowana 1:1. Także w obszarze pracy, jak na razie ta nierówność wciąż jest utrzymywana. Przegląd literatury przedmiotu oraz wyników badań zastanych, a także zrealizowanych w 2022 roku ujawnia, że sukces zawodowy jest ważny dla Polaków, ale podobnie jak sama praca nie jest najważniejszy. Daje poczucie spełnienia, lepsze warunki finansowe i poprawia status społeczny⁵⁸, ale nie zastąpi bliskości rodzinnej. Wyniki te dowodzą, że zdobywanie sukcesu zawodowego jest okupione m.in. stresem, utratą zdrowia, niechęcią do podejmowania nowych wyzwań. To z kolei może oznaczać, że dążenie do sukcesu zawodowego w jakiejś części jest realizacją kulturowego wzorca spełnienia, jest pewnym społecznym oczekiwaniem do wypełnienia i wynika z ponowoczesnej presji społecznej dążenia do sukcesu zawodowego.

⁵⁴ A. Kowalczyk-Kroenke, *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, „Akademia Zarządzania” 2022, nr 6 (4), s. 249–250.

⁵⁵ Radstad, *Workmonitor 2025...*, s. 16.

⁵⁶ Tamże, s. 250.

⁵⁷ A. Wołpiuk-Ochocińska, *Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia*, „Kultura – Przemiany – Edukacja” 2024, t. 14–15, s. 219.

⁵⁸ Tamże, s. 230.

Bibliografia

- Barszcz P., *Pokolenie Millenialsów na rynku pracy w Polsce. Generacja work-life balance?*, „Studia z Teorii Wychowania” 2020, t. 11, nr 1 (30), s. 37–58.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002.
- Byłok F., *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2005, nr 8 (1), s. 87–96, https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96.pdf (dostęp: 10.09.2024).
- Całek A., Hodalska M., Lisowska-Magdziarz M., *COVID, media i lęk. Informacje o epidemii COVID-19 jako czynnik zwiększający społeczny niepokój i poczucie zagrożenia*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2022.
- CBOS, *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, oprac. A. Głowacki, Komunikat z badań nr 70/2017.
- CBOS, *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*, oprac. A. Sęk, Komunikat z badań nr BS/95/99.
- CBOS, *Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 152/2023.
- CBOS, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr 22/2019.
- CBOS, *Sens życia – wczoraj i dziś*, oprac. M. Feliksiak, Komunikat z badań nr 47/2017.
- CBOS, *System wartości Polaków w 2019 roku*, CBOS News Newsletter nr 20/2020, <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2020/02/newsletter.php> (dostęp: 2.09.2024).
- CBOS, *Wartości i normy*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/111/2013.
- CBOS, *Wartości i normy w życiu Polaków*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/133/2005.
- CBOS, *Wartości w czasach zarazy*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 160/2020.
- CBOS, *Zadowolenie z życia w roku 2023*, oprac. K. Pankowski, Komunikat z badań nr 6/2024.
- Ciulla J.B., *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Business Books, New York 2000, https://www.researchgate.net/publication/248066541_The_Working_Life_The_Promise_and_Betrayal_of_Modern_Work (dostęp: 23.09.2024).
- Dries N., *The Meaning of Career Success: Avoiding Reification through a Closer Inspection of Historical, Cultural, and Ideological Contexts*, „Career Development International” 2011, nr 16 (4), s. 364–384.
- Drozdowski R., Frąckowiak M., Krajewski M., Kubacka M., Luczys P., Modrzyk A., Rogowski Ł., Rura P., Stamm A., *Życie codzienne w pandemii. Raport z pierwszego etapu badań*, Poznań 2020.
- Dunn E., *Prywatyzując Polskę*, tłum. P. Sadura, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008.
- Gambin M. i in., *Objawy depresji i lęku wśród Polaków w trakcie epidemii COVID-19. Raport z badań podłużnych*, https://psych.strony.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/98/2021/01/Raport_objawy_depresji_leku_IV_fale.pdf (dostęp: 5.08.2024).
- Greenhaus J., Parasuraman S., Wormley W.M., *Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes*, „Academy of Management Journal” 1990, t. 33, nr 1, s. 64–86.
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Show J.D., *The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, nr 63 (3), s. 510–531.
- Grzonka D., *Metafory i performace przemocy – konflikty społeczne i przemoc w świetle rozważań współczesnych teoretyków nauk społecznych*, „Państwo i Społeczeństwo” 2014, t. 14, nr 2, s. 21–48.
- Hays, *Hays Poland. Raport płacowy 2025*, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/1bf98f67-6a88-4a85-89a9-811235507714.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_MIX_SG_2025_DOWNLOAD_REPORT_POLISH (dostęp: 24.04.2025).
- Hays, *Kobiety na rynku pracy 2024*, <https://www.hays.pl/kobiety> (dostęp: 24.04.2025).
- Heslin P.A., *Conceptualizing and Evaluating Career Success*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, t. 26, nr 2, s. 113–136.

- Heslin P.A., *Experiencing Career Success*, „Organizational Dynamics” 2005, t. 34, nr 4, s. 376–390.
- Ishak S., *Career Success Studies: An Examination of Indicators. Approach and Underlying Theories in Literature*, „Science Journal of Business and Management” 2015, nr 3 (6), s. 251–257, https://www.researchgate.net/publication/304222547_Career_Success_Studies_An_Examination_of_Indicators_Approach_and_Underlying_Theories_in_Literature (dostęp: 10.09.2024).
- Ivanova A., Budzewski M., Sienkiewicz Ł., *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, PARP 2025, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy_styczen_2025.pdf (dostęp: 24.04.2025).
- Januszkiewicz K., *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, w: *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2, *Problemy zarządczo-psychologiczne*, red. S.A. Witkowski, M. Stor, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 273–280.
- Kawińska M., *Koncepcja work-life balance w świadomości pokolenia Y w teorii i praktyce*, „Humanizacja Pracy” 2020, t. 53, nr 1 (299), s. 83–95.
- Kirchmeyer C., *Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers’ Time*, w: *Trends in Organizational Behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, Wiley, Chichester 2000, s. 79–93.
- Kowalczyk-Kroenke A., *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, „Akademia Zarządzania” 2022, nr 6 (4), s. 243–255.
- Kozek W., *Praca*, w: *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański i in., Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2000, s. 174–179.
- Kupczyk T., *Czynniki sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Uwarunkowaniu sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, red. T. Kupczyk, Difin SA, Warszawa 2009, s. 115–145.
- Melamed T., *Career Success: The Moderating Effect of Gender*, „Journal of Vocational Behavior” 1995, nr 47, s. 35–60.
- Metelski A., *Modern Perceptions of Career Success*, „E-mentor” 2019, nr 3 (80), s. 45–50.
- Mirvis H.P., Hall D.T., *Psychological Success and the Boundaryless Career*, „Journal of Organizational Behavior” 1994, nr 15 (4), s. 365–380.
- Nicholson N., *Motivation–Selection–Connection: An Evolutionary Model of Career Development*, w: *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, red. M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee, T. Morris, Oxford University Press, Oxford 2000, s. 54–75.
- PARP, *Work-life balance odchodzi do lamusa? Poznaj nowy trend, czyli work-life integration*, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/85849:work-life-balance-odchodzi-do-lamusa-poznaj-nowy-trend-czyli-work-life-integration> (dostęp: 10.09.2024).
- Randstad, *Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy*, 2025, s. 51, <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Workmonitor%202025%20-%20PL.pdf?hsLang=pl-pl> (dostęp: 24.04.2025).
- Robak E., Słocińska A., *Równoważenie pracy z życiem osobistym pracowników jako istotny czynnik warunkujący gospodarowanie współczesnymi zasobami pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 257, s. 159–167.
- Szahaj A., *Losy pracy: fordyzm i postfordyzm*, w: *Czy świat należy urządzić inaczej. Schyłek i początek*, red. B. Galwas, P. Kozłowski, K. Prandecki, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2019, s. 13–28.
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641).
- Wołpiuk-Ochocińska A., *Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia*, „Kultura – Przemiany – Edukacja” 2024, t. 14–15, s. 217–232.
- Żak M., *Czy możliwa harmonia? Praca i rodzina w świetle koncepcji work-life balance*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne” 2017, t. 8, s. 172–184.