

Piotr Pilch*

 <https://orcid.org/0000-0002-4310-3451>

Problemy konceptualizacji i operacjonalizacji pojęcia sukcesu zawodowego

Streszczenie: Celem rozdziału jest ukazanie metodologicznej złożoności badania pojęcia sukcesu zawodowego w polskim kontekście kulturowym. Złożoność ta przejawia się zarówno w procesie konceptualizacji badanego pojęcia, jak i jego operacjonalizacji. Przyczyny jej mają wieloraki charakter i zostaną ujęte w porządku chronologicznym, społeczno-kulturowym i metodologicznym. Dualizm sukcesu zawodowego wyrażony w opozycji między procesem jego osiągnięcia, a rezultatem tego procesu oraz jego obiektywno-subiektywnej naturze, skutkuje koniecznością konstruowania takich metod pomiaru, które uwzględniają jego specyficzny i wielowymiarowy charakter. Celem analiz będzie udowodnienie zmiany społecznych kryteriów sukcesu zawodowego z tych konstruowanych i potwierdzanych społecznie na rzecz zindywidualizowanych wymiarów oceny. Dotychczasowe stosunkowo proste miary obiektywnego sukcesu zawodowego są uzupełniane przez miary uwzględniające perspektywę jednostki (jej system wartości, cele, potrzeby) czy przyjmowane punkty odniesienia (znaczący inni) w perspektywie komparatystycznej. Procesy takie można zaobserwować śledząc rozwój zagranicznych narzędzi badawczych. Logiczną konsekwencją powyższego jest wypracowanie rekomendacji metodologicznych na bazie zakotwiczonych lokalnie rozważań terminologicznych i zagranicznych doświadczeń badawczych, co do konstrukcji adekwatnych technik pomiaru sukcesu zawodowego na gruncie polskim.

Słowa kluczowe: konceptualizacja, operacjonalizacja, sukces zawodowy, kariera zawodowa, sukces obiektywny i subiektywny.

Wstęp

Niniejszy rozdział poświęcony problemom konceptualizacji i operacjonalizacji i sukcesu zawodowego warto rozpocząć od ważnego cytatu, który będzie miał swoje miejsce na zakończenie wstępu, choć w części oddającego genezę tych problemów. Warunkiem poznania naukowego jest określenie, co będzie tego poznania przedmiotem i w jaki sposób będziemy

* Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, pilch@alk.edu.pl

zdobywać wiedzę o zjawiskach, które poddajemy badaniu. Wiedza ta musi zawierać element pewności społeczności naukowców, co do tego w jako sposób została pozyskana, czy spełnia kryteria metodologicznej poprawności przyjęte na danym etapie rozwoju danej dziedziny nauki. Istotną zatem kwestią w naukach społecznych, do których zaliczają się nauki o zarządzaniu jest to, że sam przedmiot poznania ulega zmianie w wyniku zmian rzeczywistości, w omawianym przypadku, jej społeczno-gospodarczego aspektu. Mamy zatem do czynienia z sytuacją, gdy pojęcia przechodzą proces ewolucji, co implikuje ewolucję w sposobach pomiaru. Rekapitułując powyższe stwierdzenia należy zdać sobie sprawę, że pojęcia są w fazie przemian, przeobrażania znaczeń, przekształceń denotacji i konotacji, nie zaś kategorią statyczną, stabilną, ustaloną raz na zawsze. W związku z powyższym przystępując do badania nazywanych przez nie zjawisk musimy mieć świadomość weryfikacji ich aktualnego statusu semantycznego, przyczyn takiego statusu i prób prognoz mogących się dokonywać w nim zmian. Prognostyczna funkcja badań może być przeniesiona na poziom konceptualizacyjny.

Ta transformacja ma swój kierunek, swoją siłę i swoje konsekwencje. Można na nią też patrzeć w sposób absolutny i relatywny – odnosząc do samej siebie, porównując w ujęciu chronologicznym, jak i na tle ewolucji znaczeniowej innych pojęć. Niezależnie jednak od przyjętego punktu widzenia warto jasno stwierdzić, że pojęciom z zakresu zarządzania można przypisać większy stopień zmienności niż w przypadku innych nauk społecznych jak np. psychologii. Nie są one tak podatne na procesy gospodarcze zachodzące w skali makro, których dynamika uległa znaczącemu przyspieszeniu w skali globalnej. Jednocześnie należy zdawać sobie sprawę, że sama społeczność przedstawicieli nauk o zarządzaniu podlega nie tylko ewolucjom paradygmatów naukowych, ale i skutkom zmian społeczno-gospodarczych i technologicznych. Zatem i sam temat karier zawodowych nie jest oderwany od osób, które zajmują się tą właśnie tematyką, a które podejmują ją, by zaspokajać społeczne zapotrzebowanie na wiedzę i niwelować własne deficyty w tym obszarze.

Celem powyższego wywodu jest zwrócenie uwagi na niespotykaną skalę i dynamikę zmienności, wyjątkową dla krajów postsocjalistycznych, która związana jest z badaniami nad sukcesem zawodowym, czego dowodem, jak i nazwaniem przyczyn tej zmienności niech będzie, zapowiedziany w pierwszym zdaniu, wstępu cytaty będący punktem wyjścia do zasadniczych rozważań: „«Sukces» lat dziewięćdziesiątych przywędrował do Polski jako część ideologii kapitalizmu razem z całą baterią pokrewnych terminów typu: kariera, awans, pozytywne myślenie, optymizm, indywidualizm. Stał się znakiem czasów, słowem–symbolem. Jego

znaczenie uległo jednak radykalnej zmianie. «Sukces» okresu Polski Ludowej, przedstawiany przez propagandę jako rezultat zbiorowego wysiłku dla dobra socjalistycznego społeczeństwa, zastąpiony został w dyskursie publicznym sukcesem indywidualnym – rezultatem wysiłków jednostki, kojarzonym, tak jak w Stanach Zjednoczonych, głównie z karierą zawodową i pieniędzmi” [Grzeszyk, 2003: 10].

Mamy zatem do czynienia z możliwością prześledzenia efektów tej zmienności i wypracowania rekomendacji metodologicznych celem stworzenia takich narzędzi badawczych, które umożliwią uwzględnienie całej złożoności rozpatrywanych zjawisk. Te rekomendacje bazować będą na analizie specyfiki konceptualizacji sukcesu zawodowego w języku polskim, z uwzględnieniem źródeł dokumentujących jego potoczne rozumienie, jak i naukowe definicje formułowane przez polskich badaczy opisywanej problematyki. Druga część rozdziału poświęcona będzie zagranicznym technikom pomiaru sukcesu zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi pomiaru sukcesu subiektywnego. Cechują się one wielowymiarowością podejścia, w jego badawczym ujęciu, w porównaniu ze stosunkowo prostymi skalami opartymi na powszechnie uznawanych kryteriach sukcesu obiektywnego. Rodzi się pytanie o wymiary postrzegania sukcesu zawodowego przez Polaków, które nie może być rozstrzygnięte bez opracowania rzetelnych i trafnych metod pomiaru. Korzystanie z wypracowanych doświadczeń, analiza stosowanych przez zagranicznych badaczy skal, pod względem przyjętych wymiarów sukcesu zawodowego oraz procesu ich powstawania, pozwoli na sformułowanie propozycji metodologicznych zmierzających do wyjścia poza prostą adaptację narzędzi zagranicznych. Konstrukcja własnych technik pomiaru, operacjonalizacja konstruktu sukcesu zawodowego w szerokim kontekście polskim, umożliwi podjęcie badań nad tym interesującym zjawiskiem ze świadomością posługiwania się wiarygodnym aparatem badawczym. Temu praktycznemu aspektowi działalności naukowej służą prezentowane w kolejnych częściach niniejszego rozdziału rozważania.

Konceptualizacja sukcesu zawodowego

Określenie sukcesu zawodowego składa się z dwóch komponentów – rzeczownikowego i przymiotnikowego, co wskazuje, że mamy do czynienia z sukcesem przynależącym do pewnego obszaru aktywności ludzkiej jakim jest praca. Ta konstatacja ma swoje znaczenie, ponieważ ekwiwalentne pojęcia funkcjonują w języku niemieckim – *der Berufserfolg*, francuskim – *réussite professionnelle*, czy rosyjskim – *профессиональный*

ynex, natomiast w języku angielskim odpowiednikiem jest *career success*. Warty podkreślenia jest fakt, że spośród wymienionych tylko w przypadku języka angielskiego, w sytuacji sukcesu w obszarze zawodowym, mamy do czynienia z łacińskim źródłosłowem. Powyższe rozróżnienie jest bardzo znaczące, ponieważ terminologia angielska i piśmiennictwo naukowe tego obszaru językowego reprezentują myślenie o sukcesie związanym z pracą zawodową, jako efekcie pewnego procesu, następującej po sobie sekwencji zdarzeń jaką jest kariera [Seibert, Crant i Kraimer, 1999], co zmienia konotacyjny kontekst ze statycznego obszaru zawodowego na dynamiczne przemiany życia zawodowego. Istotny w omawianej tematyce, jest fakt, że zdecydowana większość badań pochodzi z obszaru amerykańskiej dominacji naukowo-kulturowej, a nawet jeśli są one podejmowane w diametralnie odmiennych kulturowo krajach jak na przykład Chiny, to zaczynają korzystać z amerykańskich rozwiązań terminologiczno-metodologicznych. Kwestia ta zostanie podniesiona w dalszej części rozdziału jako przyczynek do trudności konceptualizacyjnych, jak i operacjonalizacyjnych, które stanowią kanwę niniejszego rozdziału, jak i punkt wyjścia do wypracowywania sposobów ich stopniowego pokonywania.

Dążąc do zrozumienia czym jest sukces – podstawowy element dwuczłonu, należy najpierw wskazać na łacińskie pochodzenie tego słowa, które odwołuje się do takich pojęć jak „a) zbliżanie się, podejście; b) postęp, wynik” [Słownik łacińsko-polski, 1983: 481] określając samą czynność, jak i jej rezultat. Mamy więc do czynienia z kategorią statyczną – pozytywnym rezultatem jako wynikiem dynamicznego procesu jego osiągnięcia [Uszyńska-Jarmoc, Kunat i Tarasiuk, 2014], czyli połączenia stanu z czynnościami zmierzającymi do jego powstania. Na poparcie rzeczonej tezy można przytoczyć znane łacińskie przysłowia łączące te dwa elementy:

- 1) *per aspera ad astra* (przez trudy do gwiazd),
- 2) *dimidium facti, qui coepit habet* (Horacy) (kto zaczął, już zrobił połowę),
- 3) *labor omnia vincit* (praca wszystko zwycięża).

Przysłowia te podkreślają aktywną rolę podmiotu w tworzeniu, wypracowywaniu, często z trudem, sukcesu. Nie można jednak zapomnieć o roli biernej podmiotu, gdy sukces jest sukcesem nadanym, odziedziczonym czego przykładem jest łaciński *successor*. Analizując etymologię sukcesu traktujemy jego łacińskie pochodzenie w sposób zastany, ponieważ języki europejskie dziedziczył to pojęcie z łaciny już w stanie ukształtowanym w procesie jej historycznego rozwoju. Natomiast w przypadku stosowania tego słowa w języku polskim możemy prześledzić jego semantyczną ewolucję opierając się na definicjach zawartych w słownikach języka polskiego, które zawiera poniższa tabela 1.

Tabela 1. Definicje sukcesu w słownikach języka polskiego

Definicja	Słownik	Rok wydania
postępek, postępowanie, powodzenie, zdarzenie	<i>Słownik języka polskiego</i> S.B. Lindego	1807
obróć rzeczy, powodzenie, pomyślność, udanie się, szczęście	<i>Słownik wileński</i>	1861
postęp, powodzenie, udanie się	<i>Słownik warszawski</i>	1909
udanie się jakiejś rzeczy, sprawy, powodzenie	<i>Słownik języka polskiego</i> W. Doroszewskiego (red.)	1958–1969
pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia, jakiejś imprezy (sukces zawodowy)	<i>Słownik języka polskiego</i> M. Szymczaka	1994
spełnione zamierzenie, pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia (życiowy sukces, osiągnąć sukcesy)	<i>Słownik współczesnego języka polskiego</i> B. Dunaja (red.)	1996
osiągnięcie zamierzonego celu, osiągnięcie tego, do czego dąży większość ludzi, np. wysokiej pozycji i autorytetu w jakiejś dziedzinie, popularności i pieniędzy	<i>Inny słownik języka polskiego</i> M. Bańki	2000
udane zakończenie jakiegoś przedsięwzięcia, osiągnięcie celu	<i>Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny</i> H. Zgółkowska (red.)	2003
pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia, osiągnięcie zamierzonego celu (zdobycie sławy, majątku, wysokiej pozycji itp.)	<i>100 tysięcy potrzebnych słów</i> J. Bralczyka (red.)	2005
działanie na najwyższym poziomie możliwości jednostki, w kierunku spełnienia jej marzeń i pragnień przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy wszystkimi płaszczyznami życia	<i>Wikipedia</i>	2013
osiągnięcie celu; osiągnięcie wysokiej pozycji	<i>Wielki słownik języka polskiego</i>	2014
korzystny wynik; osiągnięcie bogactwa, sławy, zrobienie kariery	<i>Wiktory</i>	2020

Źródło: D. Hildebrandt-Wypych [2009: 26–27]; *Wikipedia*, [https://pl.wikipedia.org/wiki/Sukces_\(stan\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Sukces_(stan)) [dostęp: 10.11.2020]; *Wielki słownik języka polskiego*, https://wsjp.pl/index.php?id_hasla=17507 [dostęp: 10.11.2020]; *Wiktory*, <https://pl.wiktory.org/wiki/sukces> [dostęp: 10.11.2020].

Zestawione zostało powyżej porównanie słownikowych definicji sukcesu w języku polskim na przestrzeni ponad dwustu lat, gdzie ostatecznie trzy źródła mają już charakter internetowy. Nawet pobieżna ich analiza i prześledzenie zmian definiensu wskazuje na zmiany relacji między podmiotem i przedmiotem – doświadczającym sukcesu i samym zdarzeniem. Można opisać tę zmianę relacji w kategoriach *continuum* zmiennej

psychologicznej – poczucia kontroli, które z umiejscowienia zewnętrznego, pozapodmiotowego (powodzenie, udanie się, szczęście) staje się umiejscowieniem wewnętrznym, będącym w obszarze sprawczości jednostki (osiągnięcie zamierzonego celu).

Należy zauważyć, że wzmiankowaną przemianę dokumentują dopiero słowniki od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, co można powiązać z przemianami społeczno-gospodarczymi i będącą ich konsekwencją kapitalistyczną „ideologizacją sukcesu”, propagandą jego jednostkowego wymiaru. Ze sprawczym charakterem sukcesu zaczyna być łączona jego długoterminowość – sukces życiowy i zawodowy oraz identyfikacja jego wyróżników takich jak pozycja, autorytet, sława, popularność, pieniądze, bogactwo i majątek. Dowodem na to są definicje słowników z naszego wieku mogące świadczyć o historycznej internalizacji nowych znaczeń, powszechnym przyswojeniu kulturowych wzorców kapitalizmu. Wskazuje to jednoznacznie na społeczny kontekst sukcesu i kryteria identyfikacji oraz powiązanie z działalnością zawodową (karierą zawodową), co wyraźnie daje się zauważyć w użytym w *Wiktionary* [2020] związku frazeologicznym „zrobienia kariery”. Zatem jednostka może wykorzystać swój potencjał dla własnego dobra i osiągnąć przewagę nad innymi pod względem konsumpcji czy możliwości konsumpcji dóbr materialnych oraz społecznych oznak uznania, pozycji i popularności.

Przedstawione powyżej przemiany semantyczne pojęcia sukces można zilustrować jego conceptualizacjami naukowymi odzwierciedlającymi prakseologiczne, czynnościowe podejście do jego definiowania:

- a) powodzenie pewnego rodzaju będące skutkiem działania, zaś sukces jest jego wynikiem, uwzględniający element wartościowania [Pszczółowski, 1978],
- b) sukces jako dokonanie – wynik określonego typu realizacji zadania unikalnego, ocenianego pozytywnie ze względu na swoją doniosłość [Sobczyk, 2009],
- c) wydarzenie elitarne, wyjątkowe poprzedzone wysiłkiem o istotnym dla podmiotu rezultacie [Januszkiewicz, 2010].

Krzysztof Markowski [2003] wskazuje na podobne cechy charakterystyczne sukcesu, które oprócz wspomnianego powyżej połączenia elementów działania i wyniku podkreślają emocje związane z jego osiągnięciem:

- a) jest on rezultatem szeregu działań, efektywną realizacją wcześniej założonego celu,
- b) wymaga od podmiotu znaczącego wysiłku,
- c) jest przedsięwzięciem ryzykownym, obciążonym prawdopodobieństwem niepowodzenia,
- d) towarzyszy mu pozytywne odczucie wewnętrzne w postaci zadowolenia lub spełnienia [Markowski, 2003: 18].

Autor w opisie cech charakterystycznych sukcesu akcentuje podmiotową perspektywę zaklasyfikowania danego zdarzenia do tej kategorii na podstawie wewnętrznego doświadczenia. Dychotomie wewnętrzna i zewnętrzna nie są jedynymi polaryzacjami w ramach podejmowanej tematyki. Adam Gawroński [2015] zwraca uwagę na dwojakość postrzegania sukcesu zawodowego, w zależności od perspektywy czasowej. Dokonując jednak dokładniejszej analizy zaprezentowanego przez niego wyróżnienia należy wspomnieć o jej trojakości poprzez uzupełnienie wyróżnionych przez niego kategorii o sukces częściowy:

- a) sukces sytuacyjny – długotrwały lub chwilowy, który może zmieścić się w porażkę w wyniku niesprzyjających okoliczności,
- b) sukces częściowy – pozytywne podsumowanie własnych dokonań, w określonym czasie, w danej roli zawodowej/miejsu pracy,
- c) sukces reminiscencyjny (wieńczący) – dodatni bilans zawodowych sukcesów i porażek powstały jako wynik analizy własnych dokonań u schyłku kariery zawodowej.

Jak można zauważyć, z powyższej linii wywodu, rozważania nad problematyką sukcesu zawodowego sytuują się w wielowymiarowej przestrzeni wyznaczonej przez osie o przeciwstawnych krańcach: stanu ~ procesu czy całości ~ części. To samo można odnieść do jego oceny, która może mieć charakter obiektywny, bazujący na zewnętrznych, akceptowanych społecznie kryteriach, jak i subiektywny będący osobistym poczuciem, przeżywaniem, indywidualnym doświadczaniem o emocjonalnej naturze – konsekwencją poznawczej ewaluacji według przyjętych przez jednostkę punktów odniesienia. Te punkty mogą wiązać sukces zawodowy z pojęciem kariery, gdzie jest on wyznacznikiem jej kolejnych etapów [Pikuła, 2017].

Podobnie Marcin Szumigraj łączy pojęcie kariery z pojęciem sukcesu zawodowego traktując karierę jako:

- 1) sukces zawodowy osiągany poprzez przechodzenie z pozycji niżej do pozycji cenniejszej wyżej;
- 2) biografię jednostki, wyznaczoną przez ścieżkę zawodową;
- 3) kierunek podejmowanych przez jednostkę ról społecznych oraz dążeń do osiągnięcia społecznych lub indywidualnych gratyfikacji;
- 4) zawód, do którego podchodzi się z pozytywnym nastawieniem [Szumigraj, 2003; za: Pikuła, 2017].

Można uzupełnić i doprecyzować definiowanie kariery o propozycje wywodzące się z literatury amerykańskiej mając świadomość tego, że nauka z obszaru anglojęzycznego posługuje się pojęciem *career success*, co jest szeroko i wyczerpująco opisywane przez Agnieszkę Cybal-Michalską jako sukces w karierze [2013].

Tabela 2. Klasyfikacja definicji kariery

Klasyfikacja definicji kariery				
Opis	Perspektywa	Przykładowe definicje	Autor	Źródło
Wzór ról i/lub pozycji doświadczany w czasie – sekwencja związanych z pracą pozycji zajmowanych przez daną osobę w trakcie życia	Obiektywna	„Następstwo powiązanych prac uporządkowanych według hierarchii prestiżu zgodnie z którą porusza się jednostka w uporządkowanej (mniej lub bardziej) sekwencji”	Wilensky	1961, s. 523
		„Sekwencja pozycji zajmowanych w przebiegu życia”	Super	1980, s. 286
Wzór ról i/lub pozycji traktowany łącznie z subiektywnym doświadczeniem jednostki	Obiektywna i subiektywna	Ewoluuująca w czasie sekwencja doświadczeń zawodowych	Arthur i inni	1989, s. 8
Subiektywne doświadczenie jednostki zależne od przyjmowanej przez nią perspektywy poznawczej	Subiektywna	„Subiektywnie biorąc (...) jest to zmienna perspektywa, w której jednostka dokonuje całościowego ujęcia swojego życia i interpretuje jego różne cechy, działania i wydarzenia, które miały miejsce”	Hughes	1937, s. 411

Źródło: opracowanie własne.

Dokonując porównania definicji kariery z definicjami sukcesu i zawodu [Szczepański, 1965], można skonstatować, że jest ona o wiele bardziej podatna w procesie konstruowania na czynniki sytuacyjne. Analizując różnorodne propozycje przedstawicieli świata nauki, których przykłady zostały przytoczone powyżej, można dostrzec zachodzące w nich znaczące zmiany, a nawet wyznaczyć ich kierunek od kariery pojmowanej w sposób obiektywny i konstruowanej w ramach organizacji do kariery o wymiarze subiektywnym, oderwanej od organizacyjnych struktur. Na poparcie powyższego stwierdzenia można przytoczyć nowe typy karier takich jak: proteańska [Hall, 2002], bez granic [Arthur i Rousseau, 1996; Inkson, 2006] czy kalejdoskopowa [Mainiero i Sullivan, 2006].

Podsumowując powyższe rozważania należy się odnieść do pracy Dobrochny Hildebrandt-Wypych [2009], która społecznych konstrukcji

sukcesu, wyrażonych w swoistym kulturowo-lingwistycznym kodzie sukcesu podobnym pod pewnymi względami do języka propagandy politycznej np. zbiorowej propagandy sukcesu z lat siedemdziesiątych [Wolny-Peirs, 2005], poszukuje w przemianach gospodarki w XX i na początku XXI wieku. Podkreśla ona wagę kulturowego wymiaru kapitalizmu w tworzeniu społecznie podzielanych przestrzeni znaczeń. Uważa, że „kulturowy wymiar kapitalizmu odgrywa kluczową rolę w definiowaniu sukcesu, determinując zarówno jego wymierne parametry (uznane poziomy wykształcenia, ścieżkę awansu zawodowego, gratyfikacje materialne związane z pracą), jak i kategorie subiektywne (prestż wykonywanej pracy, uznany społecznie model stosunków międzyludzkich czy „odpowiednią” w gospodarce kapitalistycznej – aktywną, optymistyczną i nastawioną na konsumpcję – postawę wobec świata)” [Wolny-Peirs, 2005: 26].

Należy zdawać sobie sprawę, że ta kulturowa produkcja sukcesu odpowiada na szczególne zapotrzebowania kapitalistycznej ideologii. W dobie powojennej ekspansji gospodarek kapitalistycznych i budowy państw dobrobytu rozrastające się oraz specjalizujące wewnętrznie przedsiębiorstwa i organizacje biurokratyczne, tworzyły ścieżki awansu wyznaczające indywidualne trajektorie kariery. Zatrudnieni otrzymali możliwość aktywnego przemieszczania się w zhierarchizowanej przestrzeni organizacyjnej. Hierarchia zakłada porządek wertykalny i powiązanie nagród organizacyjnych z zajmowaniem kolejnych, coraz wyższych szczebli. Można je „owskaźnikować” w czytelny sposób poprzez kryteria finansowe, pozycyjne czy statusowe (obiektywne kryteria sukcesu). Dokonujące się w ujęciu globalnym przejście do ery postindustrialnej, zmieniło „zasady gry” w karierę. W świecie VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity* – zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność) założenia tradycyjnego modelu zakotwiczonego w stabilnym porządku organizacyjnym są niemożliwe do zrealizowania [Savickas, 2000]. Zamiast „mniej lub bardziej uporządkowanej” według definicji Wilensky’ego sekwencji prac (stanowisk czy pozycji) [1961: 523] propagowane są wzorce kariery rozszerzające lub substytuujące cele zawodowe poza aspekty hierarchicznej progresji poprzez włączenie subiektywistyczne ramy ocen, tak jak w skrajnie psychologizującej i indywidualistycznej definicji Mirvisa i Halla, która traktuje sukces kariery jako „doświadczenie osiągania znaczących dla jednostki celów bardziej raczej niż tych, które są preferowane przez rodziców, kolegów, organizację czy społeczeństwo” [Mirvis, Hall, 1994: 366].

Logika powyższego wywodu wyraźnie wskazuje, że w przypadku sukcesu zawodowego mamy do czynienia z pojęciem z jednej strony przechodzącym proces transformacji, a z drugiej noszącym charakter dychotomiczny.

Transformacyjny charakter pojęcia przejawia się w jego przejściu od ujmowania jako czynnika losowego do traktowania jako efektu działań jednostki na polu zawodowym. Sukces zawodowy staje się udziałem jednostki jako jednostki w zbiorowości systemu kapitalistycznego, a nie ważną częścią, ale tylko częścią, wkładu w zbiorowy, socjalistyczny wysiłek. Należy zauważyć, że zmienia się też społeczne postrzeganie sukcesu zawodowego w społeczeństwie polskim okresu transformacji, gdzie traci on swój pejoratywny charakter, jak i tracą go powiązane z nim pojęcia awansu czy kariery, której to blisko było do „karierowiczostwa”. W polskiej wersji systemu kapitalistycznego, w fazie jego ścierania się z pozostałościami poprzedniego ustroju, w warstwie mentalnej nabiera on melioratywnego znaczenia stając się czymś nie tylko głęboko pożądanym, ale i potrzebnym, jako warunek odnalezienia się w nowej rzeczywistości ekonomicznej i dokonania pożądanых zmian w drabinie stratyfikacyjnej w warunkach zwiększenia możliwości mobilności społecznej.

Jednocześnie można zaobserwować włączanie w definicje nowych typów karier nie tylko kwestii zawodowych, ale i pozazawodowych, co towarzyszy wychodzeniu poza tradycyjnie pojmowany rozwój zawodowy w ramach organizacji w kierunku karier nie związanych z organizacyjnym funkcjonowaniem, co szczególnie jest widoczne w trendach badań nad karierami w społeczeństwach rozwiniętego kapitalizmu. W związku z tym zmniejsza się rola czynników obiektywnych jako kryteriów oceny sukcesu zawodowego, w miarę jak sukces zawodowy traci swój organizacyjny charakter, a zwiększa rola czynników subiektywnych. Mamy więc dychotomiczne współistnienie różnych kryteriów percepcji sukcesu zawodowego, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i odbiorze społecznym. Omawiane procesy są zgodne z ogólnymi trendami indywidualizacji, subiektywizacji i przekształcania sztywnych struktur społecznych w relacje sieciowe.

W definiowaniu pojęć istotne jest nie tylko to, co w tych definicjach się znajduje, ale także to, czego w nich nie ma. Oczywiście o wiele łatwiej rozpatrywać definiens, niż to co tym definiensem mogłoby być, o wiele łatwiej tworzyć definicję sprawozdawczą niż projektującą.

Dla pełniejszego oddania elementów pomijanych w konceptualizacjach sukcesu zawodowego można posłużyć się wymiarami wyróżnionymi przez Jana Zieleniewskiego [1969] w pojęciu sprawności. Są to wymiary skuteczności, ekonomiczności i korzystności. Skuteczność jest miarą osiągnięcia zamierzonego celu i na niej koncentrują się przede wszystkim definicje sukcesu. Wymiar ekonomiczności to stosunek osiągniętego efektu do poniesionych na ten cel nakładów. Sukces ma swoją cenę mierzoną sumą wysiłku psychicznego i fizycznego, który trzeba było ponieść, nakładami czasu czy poniesionymi kosztami np. nauki, ale

ma też koszty alternatywne w postaci konieczności rezygnacji preferowanych form przeznaczenia zasobów. Ta relacja nakłady/efekty nie jest w percepcji ludzkiej traktowana w sposób absolutny, ale poprzez dokonywanie porównań społecznych, co w najprostszej formie wyraża teoria słusznej (sprawiedliwej) płacy Adamsa. Trzecią cechą jest korzystność jest cechą działania opiniowanego pozytywnie przez wzgląd na przewagę korzyści w różnicy między korzyściami a nakładami, a najlepszym historycznie przykładem niekorzystności jest pyrrusowe zwycięstwo.

Operacjonalizacja pojęcia sukcesu zawodowego

Sukces zawodowy (*career success*) może być widziany w dwu dualnych perspektywach – aktora i widzów. Pięknej metafory używają Nicholson i De Waal-Andrews mówiąc o poruszającym się po ścieżce kariery, jako o podróżniku poprzez krajobraz, którego identyfikowalne cechy, opisywane przez mapę, wyznaczają jego obiektywną pozycję. Ale jest też sukces subiektywny, „retrospektywne nadawanie sensu naszym przeszłym podróżom, nasze odczucia, co do aktualnej pozycji na mapie i nasze przyszłe ścieżki, które możemy sobie wyobrazić w naszych głowach” [Nicholson, De Waal-Andrews, 2005: 138].

Transformacyjności i dychotomiczność sukcesu zawodowego znajduje swoje odzwierciedlenie w dychotomii kryteriów wykorzystywanych w operacjonalizacji pojęcia i procedurach pomiarowych:

- 1) obiektywne ~ subiektywne,
- 2) odniesione do siebie ~ odniesione do innych (*self-referent* ~ *other-referent*),
- 3) oparte na faktach ~ według własnej oceny (*factual* ~ *self-report*) [Dries, Pepermans, Carlier, 2008].

Kryteria obiektywne to kryteria wymierne, obserwowalne i kwantyfikowalne, wśród których wyróżnić można zarówno kryteria statyczne, takie jak wysokość wynagrodzenia, pozycja w hierarchii czy rozpiętość kierowania, jak i dynamiczne, np. wzrost wynagrodzenia, tempo awansu czy zmiany liczby podwładnych. Miary subiektywne związane są z idiosynkratycznym postrzeganiem własnego sukcesu zawodowego i łączonymi z nim odczuciami wyznaczanymi przez krańce zadowolenia i niezadowolenia. Kryteria odniesione, skoncentrowane na sobie, jak sama nazwa wskazuje, biorą za punkt odniesienia własne standardy, aspiracje, cele i potrzeby jednostki, w sytuacji, gdy kryteria zorientowane na innych przyjmują zewnętrzne punkty odniesienia. Mogą mieć one charakter obiektywny jak na przykład raporty dotyczące wynagrodzeń w danym

sektorze czy wynagrodzenie osób na takim samym/podobnym stanowisku w organizacji, jak i subiektywny w odniesieniu do postrzeganego zadowolenia z wynagrodzenia osób na tym samym/podobnym stanowisku. Natomiast ostatnia z wyróżnionych dychotomii odnosi się do sposobu generowania i zbierania informacji, gdzie dane oparte na faktach bazują na źródłach wtórnych, a w drugim przypadku respondent sam dokonuje oszacowań badanych wielkości.

Mimo, że obiektywny sukces zawodowy łatwiej podlega procedurze operacjonalizacji ze względu na dostępność wskaźników, to jak wynika z analiz literaturowych opublikowanych w 2005 roku przez Arthura, Khapovą i Wilderdrom, które zostały przeprowadzone na bazie 68 artykułów poświęconych problematyce sukcesu zawodowego (*career success*), można stwierdzić, że badacze w prawie równym stopniu poświęcają swoją uwagę obu typom sukcesu – 78% artykułów odnosiło się do sukcesu subiektywnego, a 90% do obiektywnego, tylko 28% koncentrowało się wyłącznie na sukcesie obiektywnym, a 15% na subiektywnym.

Subiektywny sukces zawodowy (*career success*) jest operacjonalizowany na wiele sposobów [Arthur i inni, 2005]. Do najpopularniejszych skal należy narzędzie, którego autorami są Greenhaus, Parasurman i Wormley [1990]. Przedmiotem pomiaru w nim jest satysfakcja z kariery – realizacja celów kariery w ujęciu ogólnym i szczegółowym w odniesieniu do: celów kariery, dochodów, awansu i rozwoju nowych kompetencji. Skala ta tak naprawdę bada subiektywny odbiór obiektywnych elementów sukcesu zawodowego (awans, wynagrodzenie) w odniesieniu do postępu w realizacji oczekiwań jednostki. Jej twórcy przyjęli założenia, że jednostka takie oczekiwania formułuje w postaci celów i weryfikuje ich osiągnięcie poznawczo. Natomiast narzędzie Turbana i Dougherty'ego [1994] koncentruje się na ogólnej ocenie kariery przez jednostkę oraz jej percepcji takiej oceny dokonywanej przez współpracowników i znaczących innych, zawiera w sobie zatem subiektywny element absolutny i relatywny. Shockley i inni [2015] na podstawie przeglądu badań wykonanych pomiędzy rokiem 2003 a 2014 stwierdzają, że 46% z nich ujmowało badany konstrukt jako satysfakcję z kariery, 24% jako ogólne postrzeganie sukcesu, 4% łączyło oba te podejścia. Zatem tylko 1/4 z nich traktowała subiektywny sukces zawodowy wielowymiarowo.

Jako przykłady skal uwzględniających wielowymiarowość subiektywnego sukcesu zawodowego można wymienić:

- a) skala stworzona przez Gattikera i Larwooda [1986] zawierająca podskale sukcesu interpersonalnego, finansowego, hierarchicznego, stanowiskowego (*job*) i życiowego;

- b) propozycja Dyke i Murphy'ego [2006] składa się z następujących elementów: równowaga, relacje, uznanie, sukces materialny, wkład, wolność;
- c) skala autorstwa Dries i innych [2008], którzy zaproponowali następujące czynniki: poziom wykonania, awans, samorozwój, kreatywność, poczucie bezpieczeństwa, satysfakcja, uznanie, kooperacja, udział w efekcie końcowym;
- d) kwestionariusz stworzony przez Lee i innych [2006] o następujących wymiarach: szacunek otoczenia, awans pionowy, docenienie i uznanie, udane życie pozazawodowe, uczenie się, rozwój i wyzwanie, radość i zadowolenie, wykonywanie interesującej pracy, dobre wyniki w pracy, udział w efekcie końcowym;
- e) narzędzie opracowane przez Shen i innych [2015], które zawiera aż 11 czynników: osiągnięcia, cechy pracy/zadania, satysfakcja, uczenie się i rozwój, czynienie dobra, równowaga praca–życie osobiste, poczucie bezpieczeństwa, dobre relacje, uznanie, poziom wykonania i samorealizacja;
- f) skala autorstwa Shockley i innych [2015] uwzględniająca takie czynniki składowe jak uznanie, jakość i znaczenie pracy, wywieranie wpływu, autentyczność, życie osobiste, wzrost i rozwój oraz satysfakcja z kariery;
- g) skala opracowana przez Pan i Zhou [2015] zawierająca trzy podskale: nagrody zewnętrzne, równowaga praca–życie zawodowe i spełnienie wewnętrzne.

Godne podkreślenia, po analizie czynników tworzących przytoczone powyżej narzędzia pomiaru sukcesu zawodowego, jest uwzględnienie potrzeb wyższego rzędu, nie tylko związanych z samą jednostką i jej percepcją przez otoczenie takich jak uznanie, osiągnięcia i poziom wykonania czy wpływ na efekt końcowy pracy, ale także elementy łączące się z funkcjonowaniem pozazawodowym. Do takich należą niewątpliwie równowaga praca–życie zawodowe, udane życie pozazawodowe czy życie osobiste. Jest to dowodem wzrostu znaczenia relacji osobistych, czy raczej możliwości ich kształtowania dzięki wpływowi na organizację czasu pracy, miejsce jej wykonywania i obciążenia psychofizyczne z nią związane.

Autorzy ostatniej ze skal, Pan i Zhou [2015], wskazują na kilka istotnych cech subiektywnego sukcesu zawodowego (*career success*):

- a) nie jest on tylko terminem deskryptywnym, który opisuje reakcję jednostki na rozwój procesu zawodowego, ale i ewaluatywnym, który zawiera w sobie ocenę osiągnięć na polu zawodowym – opis ~ ocena;

- b) sukces kariery jest definiowany przez jednostkę w postępie ku założonym przez nią celom kariery, zatem zakłada w sobie ocenę stanów przeszłych, jak i przyszłych – przeszłość ~ przyszłość;
- c) cele zawodowe są indywidualnymi deklaracjami jednostki, zatem różnią się pomiędzy jednostkami i wyróżnionymi wśród nich zbiorowościami oraz podlegają zmianom w czasie – podobieństwo ~ różnice.

Właśnie ze względu na swój zorientowany na cele jednostkowy charakter, subiektywny układ percepcyjny opisywany w kategoriach potrzeb, wartości czy orientacji zawodowych jest decydujący w konstruowaniu celów, ich hierarchizacji i ocenie realizacji. Pan i Zhou są zdania, że „istnieją bardziej wspólne kryteria, które są stosowane przez większość ludzi przy ocenie zadowolenia z pracy czy kariery” niż w przypadku subiektywnego sukcesu zawodowego [Pan, Zhou, 2015: 47]. Prezentują oni pogląd, że oceniający stosują wyższe standardy oceny w przypadku sukcesu niż zadowolenia, ponieważ ten pierwszy dotyczy zakończenia zadania czy etapu zawodowego, gdy to drugie jest uznaniem aktualnego stanu za zadowalający.

Zakończenie

Podsumowując powyższe wywody można przywołać propozycję Bożeny Wojtasik [2003], która przedstawiła trzy główne etapy historycznego rozwoju kariery:

1. Kariera linearna rozumiana jako działanie zawodowe w ramach wybranego zawodu.
2. Sekwencja ról społecznych rozumiana jako rozwój i nabywanie kompetencji.
3. Mozaika epizodów życia rozumiana jako refleksyjnie konstruowana i rekonstruowana biografia.

Ostatni z nich wskazuje na zasadniczą zmianę podejścia do kariery, a co za tym idzie i wyznaczników jej sukcesu. W tym konstruktywistycznym podejściu kariera staje się opowieścią jednostki, opowieścią o sobie w kontekście zawodowym i pozazawodowym, która próbuje łączyć te elementy w osobistą, jednostkową narrację. Ale tak jak próba ta odbywa się na styku tego, co zawodowe i tego co niezawodowe, tak i próba ta dotyczy ujęcia w spójną, przesyconą sensem i znaczeniem całość, która w świecie zmiany, ciągłej zmiany, a nawet zmiennej zmiany staje się coraz bardziej „poszarpana, mozaikowa, niepewna, oparta na ruchomych celach rozwoju” [Tomaszewska-Lipiec, 2016: 50].

Tak jak łatwo można przypisać obiektywne wskaźniki sukcesu z ich klasycznymi przykładami wynagrodzenia i awansu w przypadku pierwszego z wymienionych etapów historycznego rozwoju ujęć kariery i subiektywne wskaźniki zaspokojenia potrzeb w przypadku drugiego, tak rodzi się pytanie o wyznaczniki sukcesu w trzecim etapie, który staje się udziałem coraz większej części społeczeństwa. Czy jest nim sukces w nadaniu sensu patchworkowego fazom życia, znalezienie wzoru w mozaice układanej przez kalejdoskop, by odwołać się do koncepcji kariery kalejdoskopowej? Udana mentalna krystalizacja płynnych, wielorakich tożsamości, która spełnia kryteria oceny nie tylko podmiotu, ale i społeczny osąd innych „konstruktorów”? Trudno jest w tej chwili na te pytania odpowiedzieć, obserwując rozwój nurtu konstruktywistycznego w podejściu do problematyki karier i sukcesu zawodowego, ale warto chociaż te pytania zadać i mieć świadomość ich zawieszenia w przestrzeni badawczej.

Takie konkluzje – zawieszenie pytań wskazują na konieczność poszukiwania na nie odpowiedzi poprzez podjęcie wysiłków badawczych opartych o metodologię badań jakościowych, których nadrzędnym zadaniem będzie poznanie perspektywy jednostki w spojrzeniu na sukces zawodowy. Pomocne będą tu wyniki badań autorów zagranicznych, jak i polskich wykorzystujących wywiady indywidualne i grupowe jako techniki badawcze [Grzeszyk, 2003].

Można też wykorzystać, zidentyfikowane w trakcie procesów konstrukcji wielowymiarowych skal sukcesu zawodowego, kryteria jego oceny. Istotne jest to, jak ważne są te kryteria dla poszczególnych grup zawodowych, jak zmieniają się w czasie wraz z trajektorią rozwoju zawodowego, jaki wpływ na nie mają czynniki społeczno-demograficzne. Pozostaje jednak fundamentalne pytanie, na ile wyróżnione przez Wojtasik etapy historycznego rozwoju kariery egzystują czy też koegzystują w świadomości badanych, bo dokonywana przez nich konceptualizacja kariery warunkuje wybór podejścia metodologicznego. Być może pierwszorzędne znaczenie w badaniach ilościowych nad sukcesem zawodowym ma ustalenie jak ten sukces jest definiowany przez badanego i uczynienie z jego rozumienia zmiennej pośredniczącej między jego uwarunkowaniami (społeczno-demograficznymi, psychologicznymi czy organizacyjnymi), a jego obiektywnymi i subiektywnymi wyznacznikami. Konkludując należy stwierdzić, że wzorcem dla postulowanych wysiłków badawczych, który uwzględnia ważną potrzebę skonstruowania polskiego narzędzia do pomiaru sukcesu zawodowego, może być mieszane podejście metodologiczne zastosowane przez Shockley i innych [2015] przy konstrukcji *SCSI (Subjective Career Success Inventory)*.

Zastosowane przez zespół badaczy podejście jest najbardziej zaawansowanym z zastosowanych przy konstrukcji skal wielowymiarowego subiektywnego sukcesu zawodowego, które zostały opisane powyżej, dlatego jest pożądanym wzorcem do naśladowania. Autorzy, w pierwszej fazie czterofazowych badań, identyfikowali rozumienie pojęcia sukcesu subiektywnego poprzez wykorzystanie wywiadów indywidualnych i grupowych w próbie zróżnicowanej ze względu na płeć, wiek, etap rozwoju kariery, wykształcenie, rasę i zawód. Próba liczyła 30 osób – z 23 przeprowadzono wywiady indywidualne, a z 7 zogniskowany wywiad grupowy. Można uznać, biorąc pod uwagę korzyści wynikające ze wzajemnego stymulowania się badanych podczas wywiadu grupowego, że ich liczba powinna być większa. 4 wywiady grupowe, ze zróżnicowanymi pod względem płci i etapu rozwoju kariery respondentami, powinny gwarantować uwzględnienie szerokiego spektrum subiektywnych kryteriów sukcesu zawodowego. Kryteria te mogą zostać dokładniej zbadane podczas pogłębionych wywiadów indywidualnych, które trwały w omawianych badaniach ok. 20 minut, co należy uznać za zbyt krótki czas na poznanie wszystkich związanych z badanym tematem kwestii. Można rekomendować zmniejszenie liczby wywiadów do ok. 15 z wydłużeniem czasu ich trwania do ok. 45–60 minut. Takie podejście metodologiczne, które wykorzystuje zalety różnych metod i niweluje ich wady gwarantuje trafność konceptualizacji pojęć i rzetelności ich operacjonalizacji zrównując część problemów, które są konsekwencją zmian w modelach karier i kryteriach sukcesu zawodowego we współczesnym świecie.

BIBLIOGRAFIA

- Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (1989), *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, New York.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. (2005), *Career success in a boundaryless career world*, „Journal of Organizational Behavior”, t. 26, nr 2, s. 177–202.
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (1996), *The boundaryless career as a new employment principle*, [w:] M.B. Arthur, D.M. Rousseau (red.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, New York–Oxford.
- Cybal-Michalska A. (2013), *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków.
- Dries N., Pepermans R., Carlier O. (2008), *Career success: Constructing a multidimensional model*, „Journal of Vocational Behavior”, vol. 73, s. 254–267.
- Dyke L.S., Murphy S.A. (2006), *How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men*, „Sex Roles: A Journal of Research”, vol. 55, s. 357–372.

- Gattiker U.E., Larwood L. (1986), *Subjective career success: A study of managers and support personnel*, „Journal of Business and Psychology”, nr 1, s. 78–94.
- Gawroński A. (2015), *Pojęciowa problematyka kariery zawodowej w kontekście rozwoju pracowniczego*, „Problemy Profesjologii”, nr 2, s. 87–97.
- Greenhaus J., Parasuraman S., Wormley W. (1990), *Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes*, „The Academy of Management Journal”, vol. 33, nr 1, s. 64–86.
- Grzeszyk E. (2003), *Sukces. Amerykańskie wzory – polskie realia*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Hall D.T. (2002), *Careers in and out of organizations*, SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Hildebrandt-Wypych D. (2009), *Společné konstrukce sukcesu w różnych fazach kapitalizmu*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej”, nr 4(48), s. 25–41.
- Hughes E.C. (1937), *Institutional office and the person*, „American Journal of Sociology”, vol. 43, nr 3, s. 404–413.
- Inkson K. (2006), *Protean and boundaryless careers as metaphors*, „Journal of Vocational Behavior”, vol. 69, s. 48–63.
- Januszkiewicz K. (2010), *Dylematy charakterystyki sukcesu*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Oeconomica”, t. 234, s. 289–297.
- Lee M.D., Lirio P., Karakas F., MacDermid S.M., Buck M.L., Kossek E.E. (2006), *Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations*, [w:] R.J. Burke (red.), *Research companion to work hours and work addiction*, Edward Elgar, Cheltenham UK.
- Mainiero L.A., Sullivan S.E. (2005), *Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the „opt-out” revolution*, „Academy of Management Executive”, vol. 19, s. 106–123.
- Markowski K. (2003), *Podmiotowe uwarunkowania skutecznego zarządzania*, [w:] E. Bojar (red.), *Menedżer XXI wieku. Ile wiedzy, ile umiejętności?*, Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, Lublin.
- Mirvis P.H., Hall D.T. (1994), *Psychological success and the boundaryless career*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 15, nr 4, s. 365–380.
- Nicholson N., De Waal-Andrews W. (2005), *Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success*, „Journal of Organizational behavior”, t. 26, s. 137–154.
- Pan J., Zhou W. (2015), *How Do Employees Construe Their Career Success: An improved measure of subjective career success*, „International Journal of Selection and Assessment”, vol. 23, s. 45–58.
- Pikuła N.G. (2017), *Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn – z perspektywy osób starszych*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, t. 20, nr 2(78), s. 95–111.
- Pszczołowski T. (1978), *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Savickas M.L. (2000), *Renovating the psychology of careers for the 21st century*, [w:] A. Collin, R. Young (red.), *The future of career*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Seibert S.E., Crant J.M., Kraimer M.L. (1999), *Proactive personality and career success*, „Journal of Applied Psychology”, vol. 84, nr 3, s. 416–427.
- Shen Y., Demel B., Unite J., Briscoe J.P., Hall D.T., Chudzikowski K., Zikic J. (2015), *Career success across 11 countries: Implications for international human resource*

- management*, „The International Journal of Human Resource Management”, vol. 26, nr 13, s. 1753–1778.
- Shockley K.M., Ureksoy H., Rodopman O.B., Poteat L.F., Dullaghan T.R. (2015), *Development of a new scale to measure subjective career success: a mixed-methods study*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 37, no. 1, s. 128–153.
- Słownik łacińsko-polski* (1983), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sobczyk J.R. (2009), *Aksjologia sukcesu – uwarunkowania pomiaru (miary i oceny). Sukces organizacji. Istota, pomiar, uwarunkowania*, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego”, nr 2, s. 81–90.
- Super D.E. (1980), *A life span, life space approach to career development*, „Journal of Vocational Behavior”, vol. 16, nr 3, s. 282–298.
- Szczepański J. (1965), *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [w:] A. Sarpata (red.), *Socjologia zawodów*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa.
- Szumigraj M. (2003), *Kariera*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- Tomaszewska-Lipiec R. (2016), *Kariera – zdeprecjonowana wartość młodego pokolenia?*, „Problemy Profesjologii”, nr 1, s. 47–61.
- Turban D.B., Dougherty T.W. (1994), *The role of protege personality in receipt of mentoring and career success*, „Academy of Management Journal”, vol. 37, s. 688–702.
- Uszyńska-Jarmoc J., Kunat B., Tarasiuk M.J. (2014), *Sukcesy uczniów zdolnych. Fakty – narracje – interpretacje*, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku, Białystok.
- Wielki słownik języka polskiego*, https://wsjp.pl/index.php?id_hasla=17507 [dostęp: 10.11.2020].
- Wikipedia*, [https://pl.wikipedia.org/wiki/Sukces_\(stan\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Sukces_(stan)) [dostęp: 10.11.2020].
- Wiktionary*, <https://pl.wiktionary.org/wiki/sukces> [dostęp: 10.11.2020].
- Wilensky H.L. (1961), *Work, careers, lifestyles, and social integration*, „International Social Science Journal”, vol. 12, nr 4, s. 553–558.
- Wojtasik B. (2003), *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, s. 343–351.
- Wolny-Peirs M. (2005), *Język sukcesu we współczesnej polskiej komunikacji publicznej*, Wydawnictwo Trio, Warszawa.
- Zieleniewski J. (1969), *Organizacja i zarządzanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

PROBLEMS OF CONCEPTUALIZATION AND OPERATIONALIZATION OF PROFESSIONAL SUCCESS

SUMMARY

The aim of the chapter is to present the methodological complexity of the study of the career success concept in the Polish cultural context. This complexity is manifested both in the process of conceptualization of the examined concept and its operationalization. The reasons for this complexity are manifold and will be presented in chronological, socio-cultural and methodological order. The dualism of career success expressed in opposition between the process of its achievement and the result of this process and its objective-subjective nature results in

the necessity to construct such methods of measurement that take into account its specific and multidimensional character. The aim of the analyses will be to prove the change of social criteria of career success from those constructed and confirmed socially in favor of individualized assessment dimensions. The existing relatively simple measures of objective professional success are complemented by measures taking into account the perspective of the individual (its system of values, goals, needs) or adopted reference points (significant others) from a comparative perspective.

Keywords: conceptualization, operationalization, career success, professional career, objective and subjective success.