

Barbara Marek-Zborowska*

Uniwersytet Rzeszowski

ORCID: 0000-0002-4139-3838

WYZNACZNIKI I UWARUNKOWANIA SUKCESU W OPINIACH KOBIET W NAUCE, W POLITYCE I W BIZNESIE Z WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Nieodłącznym elementem badania biografii ludzi jest ukazanie, czy osiągnęli w życiu sukces i co ten sukces warunkuje. W poniższym artykule podjęto próbę przedstawienia, co kobiety z województwa podkarpackiego osiągające sukcesy w nauce, w biznesie i w polityce sądzą o determinantach powodzenia w życiu oraz przybliżono sposoby definiowania pojęcia „sukces”. Słowem „sukces” określamy najczęściej osiągnięcia jednostki powiązane z jej aktywnością zawodową, społeczną lub gospodarczą, które w opinii społecznej jest dokonaniem ponad miarę przeciętności. Postrzeganie sukcesu wymaga również sprecyzowania, jakie czynniki ułatwiają jego osiągnięcie, a jakie bariery utrudniają jego odniesienie. Poglądy na ten temat dostarczają wiedzy o mentalności, strategiach życiowych, a nawet zróżnicowaniu społeczeństwa.

Słowa kluczowe: kobieta, awans, kariera, sukces, wartości.

WPROWADZENIE

Zagadnienie dotyczące awansów, karier i sukcesów w ostatnich latach zaczęły przyciągać uwagę wielu badaczy oraz publicystów. Wiele miejsca poświęca się również problematyce przebiegu karier zawodowych kobiet, ich udziałowi w sferze życia publicznego oraz zjawisku nierówności płci w dostępie do stanowisk kierowniczych.

Od pewnego czasu uwagę kieruje się na ukazanie specyfiki i poszukiwanie źródeł odrębności usytuowania kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej. Zakłada się, że miejsce to, uzależnione od rodzaju wykonywanego zajęcia, określa zarazem pozycję człowieka we współczesnym świecie. Przesądza o tym uniwersalny mechanizm strukturalizacji społeczno-zawodowej, który polega na kształtowaniu względnie trwałych związków pomiędzy wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi a dochodem i uznaniem społecznym (Janicka 1997: 90). Dostęp do wykształcenia, możliwość pracy zarobkowej, uzyskanie praw wyborczych, wszystko to przyniosło kobietom wolność, a co za tym idzie prawo do swobodnego

* Adres do korespondencji: Barbara Marek-Zborowska, Uniwersytet Rzeszowski, Instytut Socjologii, al. Rejtana 16 C, 35-959 Rzeszów; e-mail: zbzorowska@tlen.pl.

wyboru. Możliwość rozwoju nie tylko intelektualnego, ale również zawodowego doprowadziła do dążenia kobiet do awansu w karierze zawodowej. Jednocześnie nierezygnowanie z rodziny sprawiło, że kobiety mimo trudności zdołały pogodzić pełnienie w społeczeństwie roli rodzicielskiej i zawodowej (Titkow 2007; Budrowska, Duch i Titkow 2003; Lisowska 2008; Fuszara 2002).

W życiu społecznym kobiety stają się coraz bardziej ekspansywne. Zaczęły się uaktywniać w polityce, gospodarce, społeczeństwie, a zjawisko to okazało się trwałe i nieodwracalne. Przyjmowane przez nie strategie określa się niekiedy „małymi krokami”, ale pozwalają one na zwiększanie udziału kobiet w administracji publicznej, w polityce czy biznesie, i to nie tylko w roli szeregowych pracowników, ale na stanowiskach kierowniczych.

Badane przeze mnie kobiety z województwa podkarpackiego (Marek-Zborowska 2016) występują jako przedstawicielki zawodów, którym przypisuje się ważną rolę w kształtowaniu gospodarki rynkowej w Polsce, są to także zawody (które często identyfikowane są z ludźmi sukcesu, klasą średnią), w których pojawia się zjawisko „szklanego sufitu” i mimo wysokich kwalifikacji kobiety przegrywają „walkę” o władzę i prestiż (Domański 1992; 2002). W przypadku kobiet w nauce interesowały mnie pracownice uczelni mające stopnie i tytuły naukowe (co najmniej stopień doktora). Kobiety w biznesie reprezentowały właścicielki (współwłaścicielki) firm prywatnych oraz osoby kierujące firmami i instytucjami o charakterze ekonomicznym w sektorze prywatnym (prezeski firm prywatnych) oraz szeroko rozumianymi instytucjami społecznymi, członkinie zarządu. Z kolei w przypadku kobiet w polityce interesowały mnie parlamentarzystki, radne trzech szczebli samorządowych, kobiety wysoko ułożone w hierarchii władzy samorządowej i administracji państwowej, działaczki lokalnych struktur partyjnych, liderki mediów masowych, szefowe grup interesów (reprezentujące związki zawodowe, stowarzyszenia, także działające na rzecz kobiet).

Badania realizowane były na terenie województwa podkarpackiego w latach 2013–2014 (30 wywiadów biograficznych, narracyjnych, oraz 263 wywiady kwestionariuszowe)¹. Kobiety stanowią kluczową grupę podmiotów, które powinny partycypować w rozwoju województwa nie tylko ze względu na standardy współczesnych europejskich społeczeństw demokratycznych, ale również w kontekście ekonomicznych i społecznych wymogów zrównoważonego rozwoju (Wiktorowska-Święcicka 2011: 5–6). Kapitał ludzki regionu tworzą: wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje i przedsiębiorczość jego mieszkańców. Wykształcenie, traktowane nadal przez mieszkańców województwa jako oznaka kulturowego i społecznego awansu, oznacza też zespół kwalifikacji i umiejętności umożliwiających osiągnięcie innych wartości. Wysoka jakość kapitału ludzkiego znacząco wpływa na poziom rozwoju społecznego i gospodarczego (Kotarski 2013). Rosnąca liczba kobiet z wyższym wykształceniem, a jednocześnie niższy poziom aktywności zawodowej, wyższe bezrobocie, ograniczona partycypacja w sferze społeczno-politycznej oznaczają, że potencjał kobiet nie jest w pełni wykorzystywany. Jeżeli uwzględnić ponadto rosnącą niezależność i samodzielność kobiet w poszukiwaniu pracy poza

¹ Podstawę empiryczną tworzą dane uzyskane przy zastosowaniu następujących striangulowanych technik badawczych: wywiad biograficzny (narracyjny), wywiad kwestionariuszowy „Moja droga do kariery i sukcesu”, w którym znalazły się zestawy pytań dotyczących przebiegu całego życia badanych, zogniskowany wywiad grupowy (Focus Group Interview).

województwem bądź granicami kraju, to zjawisko odpływu ludności z Podkarpacia (drenaż mózgow) jest tym bardziej niepokojące (Kotarski, Malicki, Palak i Piróg 2016: 45–46). Większość osób migrujących to kobiety. Tylko w 2015 roku stanowiły one 4,5 tys. osób (52,3% ogółu migrantów województwa). Warto podkreślić, że migracje kobiet mają swoją specyfikę i w dużej mierze są związane z motywami ekonomicznymi, czasem wręcz z ekonomicznym przymusem (Marek-Zborowska 2016a).

Podkarpacie postrzegane jest jako region z uboższym poziomem kulturalnym i z konserwatywną mentalnością mieszkańców, pracodawców i pracobiorców, ze specyficzną kulturą pracy i obyczajów, niższym poziomem wykształcenia i kwalifikacji, wąskim rynkiem pracy, większym bezrobociem, tradycyjnymi formami egzystowania ludzi (Tuziak 2013). Młodzi ludzie nie będą skłonni do pozostawania w miejscach, gdzie nie ma rozwiniętego rynku pracy, brak jest infrastruktury społecznej, tolerancji dla odmienności i różnorodności (na Podkarpaciu częściej niż w innych regionach ludzie pracują „na czarno”, stopa bezrobocia jest wyższa od średniej, niższe są płace, brak jest pracy dla specjalistów). Podkarpacie, jak pokazują wyniki badań nad strategią budowania marki województwa, jest w kraju postrzegane jako dobre miejsce do wypoczynku i nabierania dystansu do życia, a bardzo źle wypada pod względem możliwości znalezienia interesującej, zgodnej z kwalifikacjami i dobrze płatnej pracy czy realizacji planów życiowych (Kotarski, Malicki, Palak i Piróg 2016). Niewątpliwie taki wizerunek regionu raczej nie będzie sprzyjał przyciąganiu klasy kreatywnej (Florida 2010).

Województwo podkarpackie w celu zwiększania konkurencyjności powinno szukać nowych rozwiązań na rzecz wzmacniania potencjału kobiet. Jednym z nich może być wykorzystanie potencjału tkwiącego w tak zwanych miękkich zasobach. Kondycja zawodowa, społeczna i prywatna, w tym szczególnie zamożność i dzietność kobiet, mogą determinować rozwój regionu. Warto mieć jednak świadomość tego, że takie podejście będzie w najbliższej przyszłości jeszcze bardziej zyskiwało na znaczeniu, chociażby dlatego, że zaangażowanie kobiet w pracę zawodową i równoczesna realizacja zadań rodzinnych, rodzicielskich oraz opiekuńczych stają się dla Europy prawdziwym wyzwaniem.

POJĘCIE I WYZNACZNIKI SUKCESU

Czyniąc sukces jedną z głównych kategorii analitycznych, należy mieć świadomość, że jest to pojęcie wieloznaczne i niedookreślone. Sukces pojmowany w kategoriach dostatniego życia, kariery, dobrego wykształcenia, wysokiej pozycji zawodowej staje się dziś obiektem pożądania. Słowem „sukces” określa się najczęściej osiągnięcia jednostki powiązane z jej aktywnością społeczną lub gospodarczą, które w opinii społecznej jest dokonaniem ponad miarę przeciętności. Sukces jako kategoria oceny osiągnięć stanowi w gospodarce rynkowej powszechnie aprobowany miernik, gdyż jest wynikiem społecznej akceptacji mechanizmu rynkowego, uznającego rywalizację pomiędzy uczestnikami rynku za dominujący jej składnik.

Socjologowie, podejmując próby definicji sukcesu i poszukując czynników warunkujących osiąganie wysokiej pozycji, wskazują na ogół trzy ważne powody, takich działań. Po pierwsze, sposób definiowania sukcesu może wpływać na zmianę warunków życia społeczeństw, ponieważ nastawienie na sukces i potrzeba osiągania go stanowią podstawę efektywnej pracy. Po

drugie, sposób pojmowania sukcesu wpływa na podejmowane strategie życiowe. Po trzecie, różnice w pojmowaniu sukcesu i powodzenia w życiu stanowią odzwierciedlenie istnienia rozmaitych systemów wartości. Można zatem przypuszczać, że dominujący w danej zbiorowości sposób rozumienia tego terminu stanowi odzwierciedlenie wartości cenionych przez tę zbiorowość (Firkowska-Mankiewicz 1999; Bylok 2005; Słomczyński 2007; Grzeszczyk 2003; Leszkowicz-Baczyński 2007; Kupczyk 2009; Gładys-Jakóbiak 2005). W badaniach socjologicznych zróżnicowanie opinii na temat czynników warunkujących sukces jest rozumiane jako swoisty papierek lakmusowy funkcjonowania struktury społecznej (Słomczyński 2007; Firkowska-Mankiewicz 1999).

W publikacjach i słownikach, które ukazywały się do tej pory, sukces definiowano w sposób „przedmiotowy” – oznaczał on powodzenie, szczęście, pomyślność (Wolny-Peirs 2005: 189–190), bądź utożsamiano go z karierą zawodową. Takie określenia stosowano jeszcze w latach osiemdziesiątych XX wieku. Przełom w definiowaniu pojęcia „sukces” nastąpił w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych, wówczas zaczęto definiować go „podmiotowo” – jako zamierzone i celowe działanie (Hildebrandt-Wypych 2010: 19).

Sukces to także awans, oznaczający „ruch w górę”, który dokonuje się na ścieżkach różnej działalności ludzi (zawodowej, politycznej, społecznej, kulturalnej). Bardzo często sukces związany jest z karierą zawodową (Arthur, Hall i Lawrence 2005: 15). Sukces zawodowy jest to symbol – nagroda wyrażająca potwierdzenie przez innych osiągniętego celu, jakim jest wysoki wynik. Przez symbol – nagrodę rozumiemy tutaj możliwie różne określenia obiektów, które mają dla jednostki wartość nagrody. Tak więc istotą tej definicji [...] jest dialektyka związku między wysokimi wynikami pracy ludzi a ich sukcesami zawodowymi” (Łukaszewicz 1979: 60).

Istotne w odniesieniu sukcesu zawodowego są również kontekstualne determinanty, takie jak: struktura możliwości, miejsce w strukturze społeczno-zawodowej, kontekst interpersonalny, w skład którego wchodzi takie aspekty, jak: sieć społeczna, mentoring i zachęcanie czy proces promocji. Są to procesy, które mogą przyspieszyć lub opóźnić osiągnięcie sukcesu w społeczeństwie (Kuijpers, Schyns i Scheerens 2006: 169).

Sukces to pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia, osiągnięcie zamierzonego celu, a także zdobycie sławy, majątku czy wysokiej pozycji. E. Erasmus (2011: 11) stwierdza, że „sukces jest dzieckiem potrzeb i aspiracji edukacyjnych rozumianych jako ogół skłonności, ukierunkowujących człowieka, [...] do osiągania zarówno jakiegoś istotnego ideału wykształcenia, jak i ideału umiejętności (czynności), które dla jednostki lub grupy społecznej, w tym etnicznej bądź religijnej, są równoznaczne z zajęciem najlepszego miejsca na skali wartości”. Jest równoznaczny ze zrealizowaniem jej potencjalnych możliwości. Jest to bardzo szeroka definicja, jednocześnie jednak stawiająca wiele warunków, które musi spełnić dane zjawisko, aby było uprawomocnione określenie go mianem sukcesu. Definicja ta obejmuje zarówno źródło sukcesu, jak i jego rezultat. Ważnym elementem zawartym w definicji jest kontekst społeczny, aspekt uznawanych wartości, które określają bądź też dyskwalifikują dany czyn jako sukces (Kupczyk 2011: 45–46; Sikorski 2007: 12; Jacyno 2007: 68–69).

Jednostka, podejmując działanie, bierze pod uwagę dwa elementy – korzyści, których osiągnięcie wymaga dopasowania się do zewnętrznych, sytuacyjnych warunków działania oraz normatywną słuszność rozumianą jako dostosowanie się do działania zgodnego

z funkcjonującymi w kulturze danego społeczeństwa systemami wartości (Pycka 1994: 22). Niezależnie od indywidualnej, specyficznej dla każdego człowieka wizji powodzenia życiowego, istnieje w świadomości zbiorowej danego społeczeństwa powszechny model sukcesu życiowego. Relatywizm rozumienia sukcesu życiowego odnosi się przede wszystkim do kontekstu kulturowego. Należy zwrócić uwagę na zmienność rozumienia tego pojęcia w toku rozwoju historycznego społeczeństwa, jego przeobrażeń politycznych czy ekonomicznych (Weber 2011; Riesman 1971; Merton 1982: 231–236; Giddens 2007; Castells 2008). Ważnym czynnikiem dla jednostki będą wzorce, przyjmowany w społeczeństwie standard osiągnięć, którego miernikami są pozycja materialna, wykształcenie, prestiż czy wreszcie zakres władzy (Parsons 1972: 67–68; Kłosowska 1983: 4).

Analizując pojęcie sukcesu, należy zwrócić uwagę na jego uwarunkowania. Badacze, poszukując mechanizmów sprawczych sukcesu, wskazują na dwa jego wymiary: obiektywny i subiektywny (Bylok 2005: 88). Wymiar obiektywny oznaczający możliwość porównania osiągniętego sukcesu z awansami osiągniętymi przez inne osoby z jego otoczenia społecznego, co wiąże się z uzyskaniem najczęściej pożądanego prestiżu społecznego, tzn. środowisko społeczne człowieka dostrzega jego osiągnięcia, niezależnie od indywidualnej przestrzeni tego dostrzegania. W kontekście subiektywnego poczucia sukcesu można mówić o nim w przypadku takich działań, których cel jest postrzegany przez jednostkę jako atrakcyjny i pożądanym, a jego osiągnięcie nie jest zadaniem łatwym, wymaga wydatkowania energii, czasu oraz zaangażowania posiadanych kompetencji i kwalifikacji, a nawet ich przekroczenia (Hochschild 1995: 56–58). Osiągnięcie czegoś, co nie było przedmiotem pragnienia, czegoś łatwego dostępnego, nie będzie odbierane jako sukces.

Niezależnie od odrębnej dla każdego człowieka wizji sukcesu, w świadomości społecznej istnieją powszechnie podzielane wyobrażenia sukcesu życiowego. Może być ujmowany w kategoriach materialnych, stratyfikacyjno-prestiżowych, emocjonalnych, samorealizacyjnych oraz moralnych (Firkowska-Mankiewicz 1999: 24–28).

SUKCES ŻYCIOWY

W prezentowanych wynikach badań (Marek-Zborowska 2016) poszukiwałam odpowiedzi na pytanie o czynniki wpływające na osiąganie wysokiej pozycji społecznej oraz sukcesy odnoszone przez kobiety w trzech dziedzinach: w nauce, w biznesie i w polityce. Stwierdzenie „jestem człowiekiem sukcesu” niewiele mówi bez odniesienia się do indywidualnej wizji sukcesu. Konieczne było sprecyzowanie zakresu i stopnia identyfikacji z pojęciem sukcesu życiowego badanych kobiet, a także sensu, jaki nadają temu pojęciu. Wydaje się, że znalezienie się na szczycie kariery zawodowej, albo przynajmniej zajmowanie wysokiej pozycji w hierarchii, wiąże się w sposób oczywisty z odczuwaniem sukcesu i przyjemnością, że w tym wyścigu się wygrało.

Kobiety z badanych zbiorowości odgrywają istotną rolę nie tylko w swoich środowiskach pracy, ale w szerszej przestrzeni publicznej. Jak wynika z badań ilościowych, charakterystyczne jest przekonanie o odniesionym sukcesie: tak uważa prawie dwie trzecie badanych (73,3%). Podstawową cechą opisywanych przekonanych jest ich wyraźna zależność od wykonywanego

zawodu i lokalizacji w badanych środowiskach. Zróżnicowanie poglądów na temat osiągniętego sukcesu dostrzegane jest w ich najbardziej zdecydowanych postaciach (odpowiedzi „zdecydowanie tak”). Kobiety w polityce (31,3%) częściej niż kobiety w biznesie (24,5%) i w nauce (16,9%) przekonane są o odniesionym sukcesie życiowym. W świetle wyników badań zdecydowanie przeważają wypowiedzi, które cechuje umiarkowany poziom identyfikacji z odniesionym sukcesem (kobiety w nauce 55,8%, w biznesie 52,1% i w polityce 38,8%).

Sukces jest przede mną, to często wyrażany przez badane pogląd. Kobiety, stale czegoś oczekują, dostrzegają dla siebie szanse i zadania, a szczytowy poziom osiągnąć jest jeszcze przed nimi. Kobiety w nauce, nawet jeśli podczas wywiadu uznają, że mogą o sobie powiedzieć „jestem kobietą sukcesu”, to ich zdaniem w niewielkim stopniu przekłada się to na inne sfery życia (materialną, posiadanie władzy czy prestiż). Tłumaczy się to między innymi tym, że albo wysoko ustawiły sobie poprzeczkę sukcesu zawodowego, albo pracując w sferze budżetowej, nie są nagradzane współmiernie do swoich kwalifikacji.

Kobiety, jak wynika z badań, wskazują przede wszystkim na sukcesy zawodowe. Poza tym deklaracje kobiet w polityce i w biznesie dotyczą działalności społecznej i odnoszonych przez nie sukcesów w społeczności lokalnej. Na przykład pracujące w administracji urzędniczej są znane, a podejmowane przez nie decyzje mają konkretne skutki i charakteryzują się szybką informacją zwrotną.

W analizie przekonanych dotyczących sukcesu życiowego kluczową rolę odgrywa sposób interpretacji tego zagadnienia. Na podstawie przeprowadzonych badań (wywiadów lub odpowiedzi na pytanie otwarte w przypadku badań ilościowych) można wskazać pięć sposobów rozumienia pojęcia „sukces”. Pierwszym, najczęściej wskazywanym sposobem jego rozumienia jest ogólne ujęcie, wyrażające się przekonaniem o realizacji planów życiowych. Dla badanych kobiet sukces często oznacza gotowość do stawiania przed sobą ambitnych celów oraz umiejętność ich realizacji. To satysfakcja będąca kulminacją aspiracji życiowych:

[...] Jest samorealizacją, samodoskonaleniem się, to znaczy mam potrzebę bycia po prostu lepszym, mądrzejszym, silniejszym, sprawniejszym, więc praca jest takim tylko elementem niezbędnym do realizacji swoich celów. [Alicja, kobieta w nauce, lat 48]²

Dla mnie sukces to jest osiągnięcie celu, który sobie zakładałam. Czyli, jeżeli ja sobie założyłam, że tu powstanie na przykład [nazwa placówki], to z narażeniem zdrowia psychicznego, bo to były czasem trudne negocjacje z różnymi osobami z wiadomych względów... nie będę może mówić z jakimi. Nastąpiło tutaj otwarcie. Usiadł mój zespół. Usiedli zaproszeni goście, z których część wcześniej była przeciwna, a teraz była za... już, bo, jak już jest sukces, to ma wielu ojców. [Jolanta, kobieta w biznesie, lat 51]

Tak to są może małe lub większe sukcesy na miarę tego, że mam pewne cele, pewne zamierzenia, cele staram się w jakiś sposób skonkretyzować czy robię to sama, konkretyzuję czy widzę realizację tych celów we współpracy z innymi, kiedy dyskutujemy i później te cele realizujemy. [Marlena, kobieta w polityce, lat 47]

² Szczegółowe dane dotyczące uczestniczących w badaniach kobiet znajdują się w archiwum autorki tekstu. Każda narratorka spośród 30 kobiet otrzymała losowo imię na potrzeby badań – imiona kobiet w nauce rozpoczynały się na literę A, kobiet w biznesie – J, kobiet w polityce – M.

Drugi sposób rozumienia sukcesu jest związany ze sferą pracy zawodowej. Własne osiągnięcia w zawodzie ocenia się na tle grupy odniesienia, a interpretacja uwarunkowana jest przynależnością kobiet do kategorii społeczno-zawodowych.

W odniesieniu do kobiet w nauce rozumienie sukcesu życiowego wiąże się z rozwiązywaniem problemów i poszukiwaniem nowych rozwiązań, miejscem zajmowanym w hierarchii zawodowej oraz rodzajem i treścią obowiązków. Właścicielki firm i menedżerki utożsamiają sukces życiowy z rozwojem firmy bądź zarządzaniem nią. Przekonania takie zawierają znaczny ładunek emocjonalny. W efekcie sukces zawodowy tej kategorii łączy się z odniesieniami do sensu życia, poczucia spełnienia czy samorealizacji. Kobiety w polityce wskazują na satysfakcję płynącą z wypełnianych funkcji i sprawowanej władzy. Wspólnym mianownikiem opisywanych treści składających się na przekonania badanych jest odwołanie się do istoty samosterowności zawodowej.

Inny rodzaj refleksji, pojawiający się przy okazji identyfikacji sukcesu z osiągnięciami zawodowymi dotyczy orientacji na pracę. Z jednej strony badane podkreślają pracowitość i silną wolę, co jest cechą charakterystyczną dla protestanckiego etosu pracy, a z drugiej mamy do czynienia ze współczesnym myśleniem o pracy, zasadami merytokracji, idea przedsiębiorczej jednostki, która zarządza swoim losem niczym przedsiębiorstwem, aktywnej, pełnej inwencji i konsekwentnie gromadzącej swe zasoby (Marody i Lewicki 2010: 85–129; Leszkowicz-Baczyński 2007). Wśród kobiet, jak wynika z badań jakościowych i ilościowych, więcej było zwolenniczek bezpiecznych metod uzyskiwania dochodów: solidna praca na określonym stanowisku czy praca na kilku etatach niż chęć ciągłej zmiany i poszukiwania nowych wyzwań. Dla niektórych badanych obecne miejsce pracy jest dotychczas jedynym, często kobiety cenią sobie więc stabilizację, od momentu podjęcia pierwszej pracy są związane z tym samym pracodawcą³. Niektóre osoby zmieniające sektor i branżę szczegółowo porównywały pozytywne i negatywne dla siebie aspekty zmiany. Na ogół podkreślały ciekawość wykonywanych czynności, zakres swobody przypisywany stanowisku, możliwość wykorzystania własnych zasobów, rzadziej wysokość zarobków i szanse na awans.

Na opinie dotyczące podejścia do pracy wpływają nowe doświadczenia kobiet, zwłaszcza te związane z pracą na własny rachunek oraz w zachodnich firmach. Jest to istotny wątek, jaki pojawia się w wypowiedziach badanych kobiet, biorąc pod uwagę fakt, że w województwie podkarpackim kobiety chętnie zakładają własne firmy (Marek-Zborowska, 2012; Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan 2013) oraz pojawia się coraz więcej zagranicznych inwestycji (Kotarski, Malicki, Palak i Piróg 2016: 45–48). Na wysoką aktywność mieszkanki Podkarpacia w sferze przedsiębiorczości oddziałuje znacząco zarówno czynnik „wypychania” (brak pracy, poczucie współodpowiedzialności za byt ekonomiczny rodziny), jak i czynnik „przyciągania” odnoszący się szczególnie do dobrze wykształconych

³ Ponad połowa (56,5%) badanych kobiet w nauce swoją karierę zawodową kontynuowała w miejscu swojej pierwszej pracy. W przypadku menedżerek jest to 40,0%. Są to przede wszystkim dyrektorki szkół, muzeów, banków oraz jednostek administracji publicznej. Prawie 15% właścicielek firm od początku swojej kariery zawodowej jest związana z prywatnym sektorem. Wśród kobiet w polityce znalazły się zarówno respondentki, które miały za sobą kolejne szczeble kariery zawodowej wynikające z zatrudnienia w administracji państwowej lub samorządowej (37,5%), jak i te, które pracowały w jednostkach podległych samorządom (szkoły, kuratorium, ośrodki pomocy społecznej, biura pracy, agencja rozwoju regionalnego – 25%).

kobiet, związany z poszukiwaniem w biznesie wysokich dochodów i samorealizacji. Można dyskutować, w jakim stopniu przedsiębiorczość kobiet wiąże się z ich realizacją marzeń o własnej firmie, a na ile są wypychane do przedsiębiorczości. Na pewno mamy do czynienia z obydwoma zjawiskami, ale warto mówić o tym pozytywnym aspekcie, czyli o wyjątkowej energii i odwadze kobiet w podejmowaniu zadań związanych z biznesem.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na istnienie „zasadniczego rozdźwięku między stylem pracy i oczekiwaniami zachodniego pracodawcy”. Opinie takie były wyrażane przez naukowczynie, które przebywały na stażach naukowych, współpracują z zagranicznymi ośrodkami oraz kobiety w biznesie, które od początku swojej kariery zawodowej związane są z zachodnim pracodawcą (firmy produkcyjne, ubezpieczeniowe, banki).

Wykonywanie obowiązków zawodowych jest fundamentalnym wyznacznikiem sukcesów badanych kobiet. Pracę ceni się jako wartość instrumentalną, narzędzie do tego, aby mieć możliwość zaspokojenia swoich potrzeb i realizacji celów życiowych. W kontekście analizy materiału z badań praca jest jednocześnie źródłem satysfakcji i samorealizacji. Dla kobiet aktywność w sferze publicznej jest obecnie bardzo ważna. M. Strykowska (1992: 105) zauważa, że „współczesna kobieta pozbawiona możliwości wykonywania pracy zawodowej postrzega ten fakt jako pozbawienie jej szansy spełnienia się w życiu”. Z punktu widzenia wielu kobiet praca daje możliwość osobistego rozwoju, odniesienia sukcesu czy też podniesienia prestiżu społecznego. Rozważając pozycję kobiety poprzez pryzmat prywatnej przedsiębiorczości, należy podkreślić, że kobiety starają się wykorzystać nowe możliwości, jakie pojawiły się wraz z transformacją, tylko nieliczne z nich kontynuują rodzinne tradycje biznesowe.

Wartościom związanym z pracą badane kobiety nadają różną rangę. Równie często we wszystkich kategoriach badanych wskazuje się: pracę zgodną z kwalifikacjami, satysfakcję z wykonywanego zawodu i dobrą atmosferę w pracy (ponad jedna trzecia wskazań w poszczególnych kategoriach odpowiedzi). Kobiety w biznesie częściej niż pozostałe badane zwracają uwagę na: możliwość awansu – 47,6% (21,4% kobiet w nauce i 31,0% kobiet w polityce), osiągnięte dochody – 51,0% (30,6% kobiet w nauce i 18,4% kobiet w polityce), samodzielność podejmowanych działań – 45,7% (31,9% kobiet w nauce i 22,4% kobiet w polityce) oraz pracę blisko miejsca zamieszkania – 60,0% (23,8% kobiet w nauce i 16,2% kobiet w polityce). Z kolei kobiety w nauce podkreślają możliwość samorealizacji – 42,7% (20,2% kobiet w biznesie i 30,6% kobiet w polityce), a kobiety w polityce pracę na rzecz innych osób – 42,2% (wobec 20,0% kobiet w nauce i 37,8% kobiet w biznesie).

Praca kojarzy się z sumiennością, poświęcaniem się „bez reszty” zadaniom, które ma się wykonać. Oznacza to długie godziny spędzone w uczelnianym laboratorium, na spotkaniach z wyborcami czy też we własnej firmie. Poszanowanie czasu, dyscyplina i wykonywanie zadań zgodnie z przyjętym harmonogramem to szczególnie cenione umiejętności:

[...] praca jest dla mnie najważniejsza. Nadaje sens, daje satysfakcję, daje radość i to jest współpraca z ludźmi, także to nie jest tylko taka praca indywidualna, ale to jest praca grupowa. [Alicja, kobieta w nauce, lat 48]

[...] cały czas powtarzam [...], że trzeba wiedzieć co się chce od życia, co chce się w życiu osiągnąć i konsekwentnie [...] do tego dążyć. [...] Do tego, jeżeli znajdzie się ten punkt zaczepienia, jeżeli człowiek ma dużo pracy, ale ta praca mu daje satysfakcję, ta praca go rozwija, co [...] było

u mnie, to jakby nie odczuwa się tego [...] że może i jest się pracoholikiem odczytywanym tak na zewnątrz, ta praca tak strasznie nie męczy, nie boli, nie... można wiele rzeczy znieść, jeżeli ma się tą taką nutkę odczuwania właśnie satysfakcji i robienia tego co się lubi. [Jolanta, kobieta w biznesie, lat 51]

Trzeci typ interpretacji pojęcia sukcesu życiowego utożsamiany ze sferą rodzinną, mieści się w wymiarze emocjonalno-afiliacyjnym. Zalicza się do niego: szczęście małżeńskie, rodzinne, odwzajemnione uczucia. Orientacja na rodzinę stanowiła i stanowi nadal ważny wyznacznik motywacji do działań. Pochodzące z zewnątrz tendencje przejawiające się silną redukcją roli rodziny w życiu człowieka na polskim gruncie nie znalazły dotychczas powszechnego odzwierciedlenia (Kwak 2005).

Szczegółowa analiza narracji kobiet pozwala zauważyć, że sukces w małżeństwie i rodzinie można sprowadzić do trzech znaczeń (subiektywnego, obiektywnego i integralnego). Po pierwsze, to zadowolenie z partnera, oparcie i wzajemne zrozumienie, realizacja celów małżeńskich. Sfera subiektywnej oceny związana jest z określonymi przeżyciami, sądami i opiniami. Mają one charakter złożony i niezwykle subtelny. Skupiają się na dotychczasowych wspólnych doświadczeniach małżonków, wzajemnych relacjach w różnych fazach małżeństwa i rodziny. Zadowolenie z małżeństwa wiąże się z elementem afektywnym (wyglądem, postawą małżonka, przyjemnością z bycia razem). Często w wypowiedziach badanych pojawiają się bardzo osobiste wątki akcentujące siłę uczuć, które stanowią nadrzędne kryterium oceny relacji. Kobiety sukcesu dokonują swoistego bilansu – analizując stosunek do małżeństwa, dokonują jego oceny jako całościowej instytucji oraz odkrywają przed badaczem niektóre ważne dla nich wydarzenia. Dziesięć z badanych kobiet wspomniało o małżeństwie, przywołując jedynie fakt jego zawarcia.

Poczucie szczęścia w małżeństwie kobiet sukcesu to wzajemne dopełnianie się współmałżonków, zbieżność zainteresowań, poglądów, także politycznych. To również oczekiwania względem siebie. Drugi aspekt (obiektywny) to urodzenie, wychowanie i wykształcenie dzieci, wspólne gospodarstwo, zabezpieczenie finansowe. Powodem satysfakcji z życia małżeńskiego jest na ogół bardzo dobra sytuacja ekonomiczna rodziny.

Trzeci aspekt, który stanowi połączenie dwóch wcześniej wymienionych postaci, można określić mianem integralnego. Takie podejście wymaga wzajemnego zrozumienia i ustalenia priorytetów. Kobiety sukcesu deklarują, że funkcjonowanie w trwałym związku bardzo korzystnie wpływa na ich karierę, a mąż jest prezentowany jako akceptujący aspiracje zawodowe żony. Życie małżeńskie i rodzinne traktują jako obszar realizacji szczególnie cenionych wartości: miłości, zaufania, poczucia stabilizacji i zamożności. Biorące udział w badaniach kobiety, głównie ze świata nauki i biznesu, podkreślają brak rywalizacji na płaszczyźnie zawodowej między małżonkami (partnerami). Trzeba dodać, że kobiety są w większości nastawione na łączenie dwóch ról: w sferze prywatnej i publicznej. W wypowiedziach pojawiają się stwierdzenia o poszukiwaniu równowagi między tymi sferami. Jeśli sytuacja tego wymaga, to więcej czasu poświęca się pracy, ale też nie można całkowicie odizolować się od rodziny.

Dużą wagę badane kobiety przywiązują do bycia matką. Kobiety sukcesu uważają, że udział w życiu rodzinnym daje poczucie harmonii. Dla kobiet sukcesu z województwa

podkarpackiego stosunkowo powszechne jest utożsamianie sukcesu ze sferą rodzinną, ale w kontekście dokonań zawodowych i osobistych jednostki:

[...] Sukcesem jest szczęśliwa rodzina, sukcesem jest spełnienie się jako kobieta, sukcesem jest spełnienie się też jako koleżanka, kolega, jakoś wspólnie razem, że mamy takie poczucie i sukcesem też jakiś taki po prostu no sukces no w jakiejś dziedzinie odniosłam no sukces. Dla mnie sukcesem [...] jest po prostu też to, szczęśliwa rodzina, bo uważam, że to jest najważniejsza sprawa. Ale sukcesem jest to, że po prostu, że jestem dostrzegana, pozytywnie póki co przez po prostu środowisko, społeczeństwo, to też jest, sukces. Ale to są właśnie sukcesy jako elementy składowe, które składają się [...] na całokształt życia człowieka. [Jadwiga, Kobieta w biznesie, lat 50]

Badane, które prezentują negatywny stosunek do małżeństwa, na ogół mówią o nieudanym związku i jego rozpadzie. Rozwód lub śmierć męża to punkty zwrotne w życiu kobiet. Taka sytuacja miała miejsce w różnym okresie życia i kariery kobiet. Wymaga to od nich „przeorganizowania” swojego życia i szukania rozwiązań, aby pogodzić pracę zawodową z opieką nad dzieckiem. Na problemy samotnych matek zwracają uwagę kobiety nie tylko po rozwodzie, ale również takie, których mąż nie żyje. Odpowiedzialność za rodzinę spada wówczas na barki kobiety. Niektóre czuły silną presję, uważają, że były bacznie obserwowane, jak sobie poradzą.

Czwartą grupę przekonanych stanowią wypowiedzi, w których kobiety postrzegają sukces w kategoriach materialnych. Wysokie dochody i pieniądze stanowią istotną wartość dla ponad trzech czwartych kobiet sukcesu, z tym, że co szósta (15,5%) uznała je za czynnik „bardzo ważny”. Ranga wartości materialnych okazuje się w dzisiejszych czasach dużo większa, niż pokazują to badania. Socjologowie podkreślają, że znaczna część działań ludzi koncentruje się wokół zarabiania i konsumpcji. W gospodarce rynkowej podstawą funkcjonowania jednostki na rynku jest praca i uzyskiwany dzięki niej dochód zapewniający określony standard życia. W niektórych środowiskach orientacja materialistyczna zaczyna się koncentrować na kwestiach konsumpcji, co może wskazywać na powolny ruch w stronę „konsumpcyjnego postmaterializmu” (czyli „samorealizacji poprzez konsumpcję”) i przywiązywania wagi do funkcjozników (Ziółkowski 1997). Wśród badanych kobiet stosunkowo silnie zaznaczają się aspiracje związane ze sferą materialno-konsumpcyjną (Marek-Zborowska 2016: 290–295). Odzwierciedleniem sukcesu życiowego jest osiąganie wysokich dochodów z pracy umożliwiających realizację własnych potrzeb. Plany kobiet związane są z celami, które można zrealizować w bliższej lub dalszej perspektywie, i dotyczą: zakupu mieszkania, budowy domu, ale też inwestycji w firmę.

Łączenie pracy z pieniężną gratyfikacją wydaje się jak najbardziej naturalne i niewymagające tłumaczenia. Osoby podejmujące pracę oczekują, że ich aktywność zawodowa doprowadzi je do osiągnięcia określonych celów zawodowych, zapewni wysoką pozycję w hierarchii zawodowej i odpowiednie wynagrodzenie. Sukces zawodowy stanowi istotny wyznacznik efektywnego funkcjonowania człowieka w środowisku pracy, jest ważnym wyznacznikiem jakości życia, jego dobrostanu i pomyślniej realizacji strategii życiowej.

Analizując wyniki badań, należy zauważyć, że ponad połowa badanych kobiet – 55,7% podejmowała dodatkowe prace zarobkowe (na drugim etapie bądź prace dorywcze). Najczęściej takie deklaracje składają kobiety w nauce (66,7%), następnie kobiety w polityce (55,9%)

i w biznesie (46%). Występuje łączenie zatrudnienia w publicznym sektorze na etacie i w firmie prywatnej bądź prowadzenie własnej firmy. Poza tym respondentki mówią o pracy na umowie i udziale w projektach.

Badane kobiety sukcesu dostrzegają lepszą sytuację materialną swojej rodziny na tle innych rodzin. Prawie 60,0% badanych wysoko ocenia warunki materialne i uważa, że ich rodzinom żyje się lepiej niż innym w Polsce. Jedna trzecia mówi o życiu na średnim poziomie, a 4% uczestniczek badań uznaje poziom życia własnej rodziny za bardzo wysoki.

[...] Mam trochę więcej pieniędzy, więc to jest też dla mnie ważne, że mam na wypoczynek, ale to nigdy nie było celem i no gdyby nawet tych pieniędzy nie było, było mniej, czy tytułów nie było, to dalej robiłabym to samo, no bo po prostu ja sobie nie wyobrażam innej pracy i jakiegos mojego spełnienia w czymś innym. [Adela, kobieta w nauce, lat 60]

[...] To zależy, co się chce mieć, i ja też, to jest też wzorzec, który wyniosłam z domu, że to nie jest najważniejsze posiadanie czy mnożenie tylko tutaj takich dóbr, że najważniejsze jest to co się robi i kim się jest, żeby zawsze mieć czyste sumienie, żeby móc spojrzeć innym w oczy i też żeby jak najwięcej tutaj rzeczy zrobić to jest najważniejsze, że to nie jest takie przywiązanie do wartości materialnych. No jak to powiedzieć, pieniądze nie stanowiły dla mnie celu, ale nie mogę powiedzieć, że mi brakowało, na moje potrzeby życiowe, to ja je realizuje bez przeszkód, więc uważam, że to są warunki materialne przyzwoite, bym powiedziała, nie jest to jakiś przepych, ale też i nie jest to jakimś moim celem. [Jagoda, kobieta w biznesie, lat 55]

Mimo że kobiety rzadziej utożsamiają sukces z bogactwem, to na podstawie analizy biografii ankietowanych widać, że względy materialne pojawiają się choćby jako główny motyw zmiany zawodu lub miejsca pracy. Dwuzawodowość czy występowanie w roli eksperta z jednej strony pozwalają wykorzystać zasoby, którymi dysponują kobiety sukcesu, a z drugiej – są dodatkowym źródłem dochodów.

Ostatnią grupę wyodrębnionych na podstawie interpretacji pojęcia sukcesu życiowego stanowią określenia, których wspólnym mianownikiem jest odniesienie się do wartości niematerialnych: szczęścia, fatalizmu i losu. Obok skłonności do polegania na sobie pojawiają się ogólne opinie, że szczęście jest potrzebne wszystkim i na każdym etapie naszego życia. Kobiety używają przy tym rozmaitych metafor od „wiary w Opatrzność”, „urodzenia się pod szczęśliwą gwiazdą”, do tego, „że szczęściem jest spotkanie na swojej drodze ważnych osób”.

Kolejny awans zawodowy, rozpoznawalność, wysoka pozycja zawodowa to wydarzenia, które niejednokrotnie bardzo wiele zmieniają w życiu człowieka, przychodzi moment w karierze, w którym odcina się kupony i niekoniecznie chodzi o kwestie materialne:

Na razie jestem w takim... w takiej fazie, jeszcze, bardzo dużej aktywności, chociaż już powoli konsumuję ten poziom... znaczy może to takie jest obiegowe określenie, że się już odcina kupony. To ja, jeszcze chyba na tym etapie nie jestem, ale w pewnym sensie korzystam już z tych przywilejów, czyli no właśnie dostaję propozycje z jakichś tam czasopism do... że chcą jakieś tam recenzje, że zaliczono mnie do jakichś, do jakiegoś grona, (naukowców) gdzieś tam... i to są te takie miejsca, które mi się nagle, prawda, pojawiają, więc powoli się to rozwija, tych propozycji się tak troszkę, jak gdyby więcej pojawia. [Anna, kobieta w nauce, lat 53]

UWARUNKOWANIA SUKCESU

Nieodłącznym elementem badania biografii ludzi sukcesu jest ukazanie, jakie czynniki go determinują. Zasadniczym pytaniem, na które poszukiwałam odpowiedzi, była kwestia postrzegania przez badane społecznych czynników wpływających na zajmowanie przez jednostki wysokiej pozycji w społeczeństwie (Marek-Zborowska 2016: 300–308).

Bliższe przyjrzenie się analizowanym czynnikom mogącym mieć wpływ na odniesienie sukcesu wskazuje, iż mamy do czynienia z kilkoma kategoriami uwarunkowań.

Najczęściej występuje pogląd, że osiągnięcie wysokiej pozycji zależy od rzetelnie i uczciwie wykonywanej pracy (odpowiedzi „decydujące znaczenie” wskazało 73,8% badanych). Osiągnięciu powodzenia w jakiegokolwiek dziedzinie życia sprzyja posiadanie ambicji (odpowiednio 67,0% kobiet) oraz postawa określana jako nastawienie na sukces, które można określić jako mniej lub bardziej silną motywację do działania. Można powiedzieć, że w świetle badań, sukces osiągają osoby, które są przedsiębiorcze, sądzą, że warto zrobić coś nowego i podejmują ryzyko oraz są konsekwentne w działaniu.

Ten nawiązujący do etyki protestanckiej czynnik należy utożsamiać w dużej mierze ze wzrostem wartości indywidualistycznych oraz podzielaną przez badane wiarą w to, że osiągnięcie wysokiej pozycji w największej mierze zależy od nich samych i zaangażowania w świadome kreowanie własnej przyszłości. Aktywność zawodowa stanowi podstawę do przyjęcia określonych strategii życiowych związanych z podejmowaniem zadań mających przynieść określony zysk (awans, stanowisko, nowe kwalifikacje, bogacenie się). Taka postawa dobrze wpisuje się w etos kształtującej się w Polsce klasy średniej. Jego podstawowym składnikiem jest współzawodnictwo realizowane przez jej członków na co dzień na gruncie pracy zawodowej i w stosunkach towarzyskich. Droga do sukcesu prowadzi przez pracowitość i przedsiębiorczość, podejmowanie ryzyka, kalkulację i opłacalność inwestycji (Domański 2002; Leszkowicz-Baczyński 2007).

W przekonaniu badanych kobiet kolejną podstawę osiągnięcia sukcesów stanowią czynniki merytokratyczne oraz formalne kwalifikacje (np. wykształcenie – 61,8%, wykonywany zawód (34,3%). Wśród kobiet panuje całkowita zgodność co do roli, jaką odgrywają czynniki merytokratyczne (por. Słomczyński 2007; Gromkowska-Melosik 2011). Nietrudno dostrzec, że większość czynników mających wpływ na to, czy jednostka odniesie w życiu sukces, czy też nie, związanych jest z nią samą. Jednak należy zaznaczyć, że kobiety w nauce zdecydowanie częściej niż inne badane, skupiają swoją uwagę na wykształceniu i zdolnościach, pozostałe respondentki częściej wskazują pracowitość, ambicję niż wykształcenie jako czynnik, który wpływa na osiąganie powodzenia w życiu. U menedżerek widoczne jest podejście typu *in the job training*, czyli przekonanie, że wszystkiego, co potrzebne w pracy, można nauczyć się, dopiero wykonując zawód. Ich poglądy wpisują się w nowy model kariery, który wyłonił się w krajach Europy Zachodniej oraz w Stanach Zjednoczonych w ostatniej dekadzie XX wieku i którą określa się mianem: kariery typu portfolio, *postentrepreneurial* lub „pozbawioną granic”. Jest on oparta na profesjonalizmie i kompetencjach oraz umiejętności realizacji nałożonych zadań.

W kontekście badań warto zwrócić uwagę na poglądy badanych dotyczące wpływu wykształcenia na sukces życiowy. Wysoka motywacja do nauki i inwestowanie w siebie były

swego rodzaju kołem napędowym osiągnięć edukacyjnych (Marek-Zborowska 2016: 192–205). Wykształcenie i wykonywanie określonego zawodu jest postrzegane jako ścieżka do awansu i kariery. Utożsamianie osiągnięć edukacyjnych oraz możliwość wykonywania zawodu dającego wysoką pozycję społeczną mogą świadczyć w przypadku badanych kobiet z województwa podkarpackiego o identyfikowaniu sukcesu życiowego z awansem społecznym (por. Leszkowicz-Baczyński 2007: 249–250).

Wśród badanych kobiet są osoby o różnym kapitale kulturowym, pochodzące z rodzin reprezentujących wszystkie kategorie społeczno-zawodowe, niemniej jednak warto zauważyć, że dominują dwie krańcowe kategorie: z jednej strony są to kobiety wywodzące się z rodzin inteligenckich, z drugiej robotniczych i chłopskich. Jest to związane w dużym stopniu z wiekiem badanych: im starsza jest badana kobieta sukcesu, tym częściej jej rodzice posiadają niski stopień kwalifikacji. Międzypokoleniowy awans dotyczy kilku kwestii. Badane kobiety osiągnęły wyższy poziom wykształcenia niż ich rodzice. Tylko w kilku przypadkach wykształcenie ojca czy matki jest wyższe, ale dotyczy to głównie kobiet pracujących na uczelni. Badane tylko w niewielkim stopniu wykonują identyczne zawody, jak ich rodzice. Czterdzieści pięć kobiet (spośród 293) wskazało, że kontynuuje rodzinne tradycje (lekarki, prawniczki, właścicielki firm, ekonomistki, nauczycielki oraz kobiety pracujące w administracji publicznej).

Do kolejnej kategorii zaliczyć należy status przypisany jednostki. Obejmuje on pochodzenie z bogatej rodziny (19,3%) oraz wysokie wykształcenie rodziców (17,8%). W dalszej kolejności pojawiają się czynniki odnoszące się do wiary, losu i poczucia szczęścia. Fatalizm i wzrost znaczenia czynników losowych w osiągnięciu sukcesu, jak zauważa Kazimierz M. Słomczyński (2005: 12–13), jest efektem wzrostu poczucia nieprzewidywalności przebiegu losów życiowych. Coraz więcej osób uważa, że o awansie rozstrzygają okoliczności, na które nie mamy wpływu. Może to być zarówno system gospodarczy, jak też reguły życia (znajomości, nieuczciwa konkurencja). Przeważnie wchodzi w skład czynników dotyczących układów i powiązań, relacji towarzyskich i kolektywizmu.

Według badanych kobiet, znajomości i układy, nie odgrywają znaczącej roli w odniesieniu sukcesów (8,2%), ale 27,9%, uważa, że nie może zabraknąć kapitału społecznego – budowania sieci kontaktów przez aktywne poszukiwanie tych, którzy mogą sprzyjać karierze, w sieciach niezwiązanych bezpośrednio z miejscem pracy. Istotną rolę odgrywają „znaczący inni”, którzy pojawiają się na różnych etapach życia i kariery zawodowej (por. Budrowska, Duch i Titkow 2003; Wagner 2011). Według kobiet o awansie nie przesądzają, albo decydują w stopniu umiarkowanym, takie czynniki, jak: płeć, pochodzenie z miasta lub relatywnie młody wiek.

PODSUMOWANIE

W przypadku trzech kategorii badanych kobiet pozornie tylko trajektorie tego sukcesu są podobne. Istotą zarówno kariery w nauce, biznesie czy polityce jest pokonywanie kolejnych szczebli awansu zawodowego. W praktyce jednak można dostrzec w tym zakresie wiele odmienności. Zróżnicowany charakter karier zawodowych kobiet związany jest z sytuacją

pracy, która jest ogólnym parametrem umożliwiającym poznanie najbardziej rozpowszechnionych w danej klasie zawodów oraz towarzyszącym im wyznaczników: kwalifikacji oraz zasobów. Kobiety sukcesu w trakcie kariery zawodowej przechodzą pomiędzy etapami rozwoju zawodowego w zależności od ich osobistych, profesjonalnych i społecznych doświadczeń.

Poglądy na sukces życiowy oraz czynniki warunkujące jego osiągnięcie dają wycinkowy, aczkolwiek interesujący obraz rzeczywistości społecznej. Argumenty, dla których badane z województwa podkarpackiego uważają siebie za kobiety sukcesu, można podzielić ze względu na ich subiektywne znaczenie na trzy kategorie. Pierwsza to czynniki o bardzo dużym poziomie istotności: realizacja planów – skuteczność w działaniu, osiągnięcia, samorealizacja.

Drugą grupę stanowią czynniki związane z pracą i karierą zawodową. Badane mają poczucie sukcesu. Zdobyły wykształcenie i osiągnęły wysoką pozycję w zawodach, kojarzonych z działalnością typowo męską oraz istnieniem szklanego sufitu. Swoistym wskaźnikiem w karierze zawodowej kobiet jest posiadanie przez nie kompetencji, wynikających z wiedzy, doświadczenia i kwalifikacji, czyli określone uprawnienia zawodowe będące źródłem ich autorytetu, związanych z nim przywilejów ekonomicznych i pozaekonomicznych. Uczestniczące w badaniach kobiety przyjmowały kreatywną postawę w stosunku do rzeczywistości, przejawiającą się w przekonaniu, że sposób ich życia zależy w dużym stopniu od nich samych. W ich wypowiedziach indywidualizm przeciwstawiany jest strategiom bierności i przetrwania. Cechami współczesnego pracownika zdają się elastyczność i bogaty, wciąż na nowo uzupełniany zbiór kwalifikacji, kompetencji i profesjonalnych umiejętności, gwarantujących jednostce udział w wielu projektach zawodowych, w różnych zespołach realizujących konkretne zadania w określonym czasie. Wydaje się, że znaczna część osiągniętych sukcesów kobiet ma trzy zasadnicze cechy: posiadają duże doświadczenie zawodowe, lubią ryzykować i wygrywać, a także potrafią motywować ludzi, aby chcieli z nimi pracować. Można stwierdzić, że badane posiadają cechy charakterystyczne dla przedstawicieli klasy średniej: orientacja na sukces, konsekwencja w działaniu, wytrwałość i poleganie na sobie. Chociaż badane kobiety podkreślają swoją niezależność, cenią sobie pracę w grupie.

Trzecią kategorię stanowią czynniki związane z życiem rodzinnym i zachowaniem równowagi pomiędzy dwoma sferami życia. Kariera, do niedawna odnoszona do środowiska zawodowego, dzisiaj staje się integralną częścią życia. Feminizm, zmiany ról społecznych, powszechna edukacja, globalizacja powodują zwielokrotnienie czynników, które należy brać pod uwagę. Praca ma przypominać to, co najbardziej wartościowe w życiu prywatnym, a jednocześnie ma być źródłem satysfakcji wynikającej z samorealizacji.

Badane kobiety z województwa podkarpackiego wbrew stereotypom, wykorzystując własne możliwości i pokonując wiele barier, osiągnęły znaczne sukcesy zawodowe, a jak się okazało, w wyniku badań również sukcesy na płaszczyźnie życia rodzinnego. Osobiste wybory determinują w ich przekonaniu przyjęte przez nie role społeczne oraz relacje między rodziną a karierą. Macierzyństwo jako znaczący punkt zwrotny w życiu kobiet, niekiedy zmienia bieg kariery, nadaje jej rozpęd bądź na jakiś czas ją ogranicza, niemniej jednak zmusza kobiety do ponownego przemyślenia, powtórnej oceny przedsięwzięć czy przekonań, do zastanowienia się nad stosowanymi strategiami. Większość kobiet preferuje różne warianty godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym (dążenie do sukcesu w pracy zawodowej i życiu osobistym, praca zawodowa przerwana dla urodzenia i wychowania dzieci).

Obecnie upowszechnia się pogląd, że bycie dobrą matką oznacza nie tylko przebywanie z dzieckiem, ale i udział w utrzymywaniu rodziny. Kobiety zwracają uwagę na partnerstwo w swoim małżeństwie lub związku. W badaniach wyłania się wizerunek kobiety realizującej typ kobiety nowoczesnej (Titkow 2007: 173). Kobiety w pierwszej kolejności wybierają karierę, a nie życie rodzinne. Odkładają założenie rodziny i macierzyństwo na później albo rezygnują z posiadania dzieci.

Badane kobiety za najważniejsze czynniki, które pozwalały im osiągać sukces, uznają: wiedzę, wykształcenie, zdolności, cechy psychologiczne oraz ciężką pracę. W swoich wypowiedziach w znacznej większości koncentrują się na środowisku pracy i na własnym rozwoju, w mniejszym stopniu zaś na prestiżu związanym z zawodem, możliwościach wywierania wpływu i dążeniu do jak najwyższych wynagrodzeń. Badane kobiety w polityce i w biznesie bardziej angażują się, lepiej współpracują i podejmują wspólne działania w społecznościach lokalnych czy na terenie województwa podkarpackiego. Liczne wypowiedzi świadczą o tym, jak dużą wagę przywiązują do relacji interpersonalnych (Marek-Zborowska 2016: 276–283).

Kobiety biznesu i polityki częściej niż kobiety w nauce „czerpią” satysfakcję ze swojego autorytetu społecznego. Kobiety w nauce, których głównym, a najczęściej jedynym miejscem pracy jest szkoła wyższa, sukces rozpatrują głównie ze względu na swoje osiągnięcia zawodowe: praca naukowa, uznanie środowiska, kiedy zdobywa się kolejne stopnie i tytuły naukowe, występowanie w roli eksperta czy zasiadanie w instytucjach skupiających przedstawicieli świata nauki. Natomiast menedżerki czy właścicielki firm i polityczki są rozpoznawalne, starają się być liderkami w społecznościach lokalnych. Podejmowane przez nie decyzje i działania na rzecz klientów, wyborców, mieszkańców miasta czy województwa częściej wywołują potrzebę uznania.

BIBLIOGRAFIA

- Arthur, Michael B., Douglas Tim Hall i Lawrence Barbara S. (red.). 2005. *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Budrowska, Bogusława, Danuta Duch i Anna Titkow. 2003. *Szklany sufit, bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Bylok, Felicjan. 2005. *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales”, 8: 87–96.
- Biernacka, Maja. 2009. *Człowiek korporacji. Od normatywizmu do afirmacji własnego JA*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Castells, Manuel. 2008. *Siła tożsamości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Domański, Henryk. 2002. *Polska klasa średnia*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Domański, Henryk. 1992. *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.

- Dziemianowicz, Wojciech i Jan Charkiewicz (red.). 2016. *Miasta województwa podkarpackiego – perspektywy rozwoju: raport końcowy*, Rzeszów: Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego [zleceniodawca].
- Erazmus, Edward. 2011. *Dylematy sukcesów, awansów i karier w okresie transformacji*, Józefów: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej.
- Firkowska-Mankiewicz, Anna. 1999. *Zdolnym być... Kariery i sukces życiowy warszawskich trzydziestolatków*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Florida, Richard. 2010. *Narodziny klasy kreatywnej*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Fromm, Erich. 1994. *Niech się stanie człowiek. Z psychologii etyki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Fuszara, Małgorzata (red.). 2002. *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Giddens, Anthony. 2007. *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gładys-Jakóbk, Jolanta (red.). 2005. *Różne oblicza i uwarunkowania sukcesu we współczesnej Polsce*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Gromkowska-Melosik, Agnieszka. 2011. *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Grzeszczyk, Ewa. 2003. *Sukces. Amerykańskie wzory – polskie realia*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Hildebrandt-Wypych, Dobrochna. 2010. *Sukces życiowy wobec przemian kapitalizmu – od indywidualizmu wczesnej nowoczesności do hiperindywidualistycznego rozproszenia ponowoczesności*, w: Dobrochna Hildebrandt-Wypych i Katarzyna Kabacińska (red.), *Młodzież a sukces życiowy. Studium z pedagogiki porównawczej na przykładzie młodzieży polskiej, czeskiej, niemieckiej i holenderskiej*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Hochschild, Jennifer L. 1995. *Facing Up to the American Dream: Race, Class, and the Soul of the Nation*, Princeton: Princeton University Press.
- Jacyno, Małgorzata. 2007. *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Janicka, Krystyna. 1997. *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kłoskowska, Antonina. 1983. *Wartość i wybory kulturalne*, „Studia Socjologiczne”, 2: 45–58.
- Kotarski, Hubert. 2013. *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Kotarski, Hubert, Krzysztof Malicki i Mariusz Palak i Krzysztof Piróg. 2016. *Rzeszowska diagnoza społeczna 2015*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Kuijpers, Marinka A. C. T. i Schyns, Birgit i Scheerens Jaap. 2006. *Career Competencies for Career Success*, „The Career Development Quarterly”, 55, 168–175.
- Kupczyk, Teresa. 2009. *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa.
- Kwak, Anna. 2005. *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

- Leszkowicz-Baczyński, Jerzy. 2007. *Klasa średnia w Polsce? Sytuacja pracy – mentalność – wartości*, Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Lisowska, Ewa. 2008. *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Lukaszewicz, Ryszard. 1979. *Wyznaczniki kształtowania sukcesów zawodowych*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Marek-Zborowska, Barbara. 2016. *Kobiety sukcesu i ich kariery w województwie podkarpackim*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Marek-Zborowska, Barbara. 2016a. *Problemy kobiet*, w: Marian Malikowski i Beata Szluz (red.), *Współczesny Rzeszów: problemy społeczno-kulturowe*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Marek-Zborowska, Barbara. 2012. *Równe szanse czy bariery: kobiety w biznesie*, w: Aleksander Bobko i Barbara Marek-Zborowska (red.), *Równi, ale różni: studia nad kryzysem i rozwojem społeczeństwa polskiego*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Marody, Mirosława i Mikołaj Lewicki. 2010. w: Jacek Kochanowicz i Mirosława Marody (red.), *Kultura i gospodarka*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Merton, Robert K. 1982. *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Parsons, Talcott. 1972. *Szkice z teorii socjologicznej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Przedsiębiorcy na Podkarpaciu. Fakty, liczby*. 2013. Warszawa: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.
- Pycka, Waldemar. 1994. *Zarys filozofii sukcesu*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Sikorski, Czesław. 2007. *Drogi do sukcesu: profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Warszawa: Difin.
- Słomczyński, Kazimierz M. (red.). 2007. *Kariera i sukces: analizy socjologiczne*, Zielona Góra: Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Strykowska, Maria. 1992. *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Titkow, Anna. 2007. *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.
- Wagner, Izabela. 2011. *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Weber, Max. 2011. *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wiktorska-Święcka, Aldona (red.). 2011. *Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku*, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Atut – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe.
- Wolny-Peirs, Maja. 2005. *Język sukcesu we współczesnej polskiej komunikacji publicznej. Zadowolenie z życia wśród Polaków pod koniec XX wieku*, Warszawa: Trio.
- Ziółkowski, Marek. 1997. *O różnorodności teraźniejszości. Pomiędzy tradycją, spuścizną socjalizmu, nowoczesnością i ponowoczesnością*, „Kultura i Społeczeństwo”, 4: 19–48.

INDICATORS AND DETERMINANTS OF SUCCESS
IN THE OPINIONS OF WOMEN IN SCIENCE, IN THE POLITICS
AND IN THE BUSINESS OF THE PODKARPACIE REGION

Inherent element of biographical research is showing if people have achieved success in life and what determined this success. The following article attempts to present what women from the Podkarpacie region who have achieved success in science, business and politics think about the determinants of success in life. It also introduces the ways of defining the concept of "success". The word "success" is usually used to determine the achievements of a person related to their professional, social or economic activity which, in public opinion, rise above mediocrity. The perception of success also requires defining what factors facilitate and hinder its achievement. The views on this subject provide knowledge about the mentality, life strategies, and even the diversity of society.

Keywords: woman, promotion, career, success, values