

Agnieszka Cybal-Michalska

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

(Meta)analityczna wartość założeń teorii kariery – przyczynek do dyskusji na temat teorii konstrukcji kariery Marka L. Savickasa

Abstrakt: Autorka w artykule akcentuje, iż zasadnicze znaczenie ma status poznawczy teorii, która pozwoliłaby na zrozumienie zjawiska przyspieszenia historycznego, a w tym kontekście dynamiki zmian w świecie karier. Zjawisku rozwoju kariery można się analitycznie i interpretacyjnie przyglądać z różnych perspektyw teoretycznych o odmiennych założeniach conceptualnych. W tym kontekście, co podkreśla autorka, problemem rzeczywiście istotnym jest potrzeba generowania nowych podejść, które przekroczą granice określone przez cząstkowe paradygmaty. Wskazuje na potrzebę wyrazistości teorii kariery, która mogłaby przyczynić się do stworzenia wspólnych punktów odniesienia dla środowiska badaczy kariery. Przedmiotem szczególnych analiz stała się teoria konstruowania kariery Marka L. Savickasa jako odpowiedź na pytanie: o możliwe teoriopoznawcze podejście służące wyjaśnieniu szerokiego spektrum procesów odpowiadających za „organizowanie różnorodności” wzorów karier w obrębie zglobalizowanego, współczesnego społeczeństwa. Propozycja Savickasa odzwierciedlająca konstruktywistyczne spojrzenie na rozwój kariery jest ciekawa poznawczo, bowiem zachowania zawodowe i ich rozwój są rozpatrywane procesualnie, z uwzględnieniem ich organizowania w sposób holistyczny.

Słowa kluczowe: kariera, rozwój kariery, teorie kariery, teoria konstrukcji kariery
M. Savickasa

Wstęp

Akceleracja życia społecznego, dynamizm w złożonym i poddawanych permanentnym zmianom świecie pracy, „nieustanny przepływ informacji i kapitału”, jak sugeruje Manuel Castells (2007), przyczyniają się do poszukiwania nowych paradygmatycznych rozstrzygnięć (Adekola, 2011, s. 100–101). Z kolei właściwe konstruktorowi kariery badania nad czasem i przestrzenią społeczną łączą w sobie analizę właściwości emergencji (sposób, w jaki ludzie doświadczają czasu) i relatywności (sposób, w jaki ludzie doświadczają przestrzeni społecznej) (Arthur, Hall, Lawrence, 2004,

s. 12)¹. Zasadnicze znaczenie w tym kontekście ma status poznawczy teorii, która pozwoliłaby na zrozumienie zjawiska przyspieszenia historycznego i, jak ujmuje to Piotr Sztompka(2002) „triumfującej współczesności”, a w tym kontekście dynamiki zmian w świecie karier.

W obliczu dynamiki rozwoju globalnego świata i trudnego do przewidzenia kierunku zmiany społecznej może pojawić się, na co wskazuje Raymond Baudon, tendencja „do doraźności praktyk interrogacyjnych i do udzielania odpowiedzi *ad hoc* na pytania o zależności między rozmaitymi elementami rzeczywistości społecznej. [...] »Dobra teoria [...] ma zdolność eksplanacyjną, która obejmuje szereg istotnych faktów, łącznie z faktami jeszcze nieznanymi«” (za: Misztal, 2000, s. 189–190). Logika zmiany konfiguracji organizacyjnej społeczeństwa nie jest łatwa do uchwycenia. Wiele orientacji teoretycznych o wartości heurystycznej podlega dewaluacji. Poddane krytycznemu oglądowi, ukazującemu ich ograniczenia, ukierunkowują myślenie na „potrzebę wypracowania nowych instrumentów analitycznych” (Manterys, Mucha, 2009, s. VII), odnoszących się do jakości współczesnego społeczeństwa w dynamicznym procesie zmiany. Ponadto unifikacja i dywersyfikacja, które są procesami komplementarnymi, wzajemnie na siebie oddziałującymi i kluczowymi dla współczesnej fazy rozwoju społeczeństw, tworzą dodatkowe tło dla jakości przeobrażeń i zróżnicowań, gdzie unifikacja partykularyzmów i partykularyzacja uniwersalizmów stały się faktem.

Zasadność teorii kariery – o potrzebie poszukiwania nowych paradygmatycznych rozstrzygnięć

Zjawisku rozwoju kariery można się analitycznie i interpretacyjnie przyglądać z różnych perspektyw teoretycznych o odmiennych założeniach konceptualnych. Próby dokonania ich klasyfikacji, choć posiadają utrwaloną tradycję, są trudne do jednoznacznego uporządkowania wielości stanowisk. Przyczyn tego faktu należy poszukiwać w braku możliwości ich rozłączenia. Stanowiska te, biorąc pod uwagę dynamikę czasową, inspirowały siebie nawzajem, skutkując zarówno możliwościami wyróżnienia uniwersaliów i elementów specyficznych w teoretycznym oglądzie zagadnienia kariery, jak i możliwościami empirycznej jego weryfikacji czy implikacji dla praktyki (Paszowska-Rogacz, 2009, s. 24–25)². Dowodząc trudności

¹ Problematyka domeny kariery zawodowej oraz potrzeba generowania nowych podejść paradygmatycznych omówione w artykule stanowią jedynie wycinek wielokontekstowego ujęcia przez autorkę zagadnienia kariery w świecie, w którym „kariera robi karierę” (zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i badawczym) zawartego w monografii *Młodość akademicka a kariera zawodowa* (Cybal-Michalska, 2013).

² Warto nadmienić, na co zwracają uwagę M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, iż sytuacja, w której ustanowiona teoria dowodzi swojej wartości w świetle nowych wyzwań i ma swoje zakotwiczenie w praktyce, świadczy o „rutynizacji”. Według Quinna (1988), dla teorii charakterystyczny jest czteroetapowy proces, który obejmuje: inicjację, niepewność, transformację i rutynizację właśnie

w formułowaniu i testowaniu teorii kariery, czołowy teoretyk zagadnień z zakresu „osobowości zawodowej” – John L. Holland we wstępie do swojej pracy *Making Vocational Choices* z 1997 roku przyznał: „to moje szóste podejście do stworzenia wystarczająco dobrej teorii kariery zawodowej. Za każdym razem nieszczególnie mi się to udaje” (za: Allison, 2007, s. 1). Już w tym krótkim stwierdzeniu, ujawniającym wielokrotny namysł badacza, można rozpoznać, że największą bodaj trudnością jest uchwycenie złożoności zjawiska kariery.

W literaturze przedmiotu można napotkać różne systematyzacje teorii kariery. W najogólniejszym sposobie porządkowania można wskazać na dwa kryteria: zawartości teorii (teorie treści; teorie procesu; teorie treści i procesu) i czynników konstytutywnych dla kariery (teorie preskryptywne; teorie cyklu życia). Przyjmując za kryterium klasyfikacji „byt” inicjujący i kształtujący karierę, można wyróżnić grupę teorii: indywidualistycznych (jednostka jako główne medium rozwoju kariery) oraz strukturalnych (rozwój kariery jest atrybutem struktury organizacyjnej i zależy od polityki organizacyjnej i jakości wewnętrznego rynku pracy) (Miś, 2006, s. 478–479). Mało „ostre” zróżnicowanie w dociekaniu związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy różnymi aspektami procesu rozwoju kariery jednostki nie oznacza wszakże zastoju teoriopoznawczego. Co więcej, współczesne próby holistycznego podejścia do zagadnienia „kariery” ukazują krystalizację nowych paradygmatycznych rozstrzygnięć. W tym sensie problemem rzeczywiście istotnym jest potrzeba generowania nowych podejść, które przekroczą granice określone przez cząstkowe paradygmaty, tak aby były one relewantne w XXI wieku. Interdyscyplinarny dyskurs na temat kariery, jak ujmują to Ian I. Mitroff i Ralph H. Kilmann, pozwoli „wynieść nas ponad ograniczenia i więzy dyscyplin, tak jak je obecnie postrzegamy” (za: Arthur, Hall, Lawrence, 2004, s. 10). Co więcej, pojawia się pytanie o to, jak „zarządzać” bogatym dziedzictwem teorii kariery ostatnich dekad XX wieku, równocześnie zwiększając ich teoriopoznawczą wartość (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, van Esbroeck, van Vianen, 2009, s. 240). Na użytek tego celu, w dyskursie wskazuje się również na potrzebę wyrazistości teorii kariery, która może przyczynić się do stworzenia wspólnych punktów odniesienia dla środowiska badaczy kariery. W tym kontekście podejmuje się próby teoretyzowania zakorzonego w wybranej perspektywie, uznając przy tym inne perspektywy (czego przykładem jest podejście Jamesa E. Rosenbauma „na temat mobilności kariery, która dostarcza alternatywne wyjaśnienie psychologicznie uzasadnionych idei Davida Berlewa i Douglasa T. Halla na temat wczesnych doświadczeń

(s. 5). Dla przykładu, „duża część współczesnej teorii kariery opartej na psychologii i psychologii społecznej została już poddana znacznym badaniom empirycznym i została przekształcona w praktykę w organizacyjnych programach kariery (Brown, Brooks i Associates, 1984; Gysbers 1984; Hall i Associates, 1986; Miller, 1986). Model osobowości i środowiska Hollanda (1973) dostarcza podstaw kwestionariuszowi zainteresowań Stronga i Campbella, który jest powszechnie używany w doradztwie zawodowym. Wyjaśnienia rozwoju dorosłego człowieka odzwierciedlone są w kwestionariuszach Supera (1988) i Scheina (1985)” (Arthur, Hall, Lawrence, 2004, s. 15).

kariery”). Ponadto postuluje się interpretowanie odkryć jednej perspektywy na tle innej perspektywy (w tym nurcie dociekań znajdują się próby poczynione przez Petera Herriota, który dokonał ponownej interpretacji „prac z psychologii zawodowej pracy człowieka, z perspektywy psychologii społecznej”), a nade wszystko postuluje się rozwój interdyscyplinarnej teorii kariery, która zintegruje wcześniej oddzielone poziomy analizy, a także przyczyni się do ewolucji nowych perspektyw (Arthur, Hall, Lawrence, 2004, s. 13).

W ciągu ostatnich czterech dekad odnotowano namnażanie się i wielość współwystępujących założeń teoretycznych na temat rozwoju kariery. O wartości debaty na temat teorii kariery świadczy fakt, iż nie jest ona wolna od ożywionego krytycznego oglądu wielości perspektyw teoretycznych. Interpretatorzy i krytycy sytuując swoją refleksję na różnych poziomach ogólności, najczęściej odwołują się do nieadekwatności, braku wszechstronności i spójności teorii. Problem z adekwatnością teorii kariery nabiera jeszcze większego znaczenia, kiedy zatrzymujemy się nad ich treścią. Ignorancja wobec kwestii kontekstualnych, brak odwołania do problemu nierówności społecznych oraz nachodzenie na siebie konceptualizacji wielu elementów, jak również segmentowość, zarówno w ramach indywidualnych modeli teoretycznych, jak i w ramach całego pola problemowego (Patton, McMahon, 2006, s. 7; zob. też: Arthur, Hall, Lawrence, 2004, s. 14–17) odzwierciedlają napotkane problemy, zdefiniowane w kontekście analiz struktury twierdzeń.

Złożoność konceptualna zjawiska kariery, jego: multidymencjonalność (wielowymiarowość korelat czynników biologicznych, poznawczych, behawioralnych, społecznych), wielokierunkowość (wielokrotny progres i regres kariery w cyklu życia), elastyczność (możliwość rozwoju w różnych trajektoriach), kontekstualizm (historyczne, środowiskowe, geograficzne uwarunkowania rozwoju karier) determinują potrzebę integrowania mikroteorii w metateorię (Bańka, 2007, s. 70–71)³. W tym kontekście godzi się odnotować konferencję zatytułowaną *Convergence in Career Development Theories* (Uniwersytet Michigan, 1992), w której uczestniczyli wybitni twórcy teorii kariery: David L. Blumstein, Edward S. Bordin, Rene V. Davis, Holland, Robert W.E. Lent, Arnold R. Spokane, Bruce Walsh, Donald Super,

³ W imponującym katalogu mikroteorii znajdujących potencjalne i realne zastosowanie w poradnictwie karier, autor wymienia: „teorie zaangażowania (*involvement*), teorie związania (*attachment*), teorie przywiązania (*commitment*), teorie kompetencji społecznych i kulturowych, teorie otwarcia się (*self-disclosure*), teorie autodeterminacji (*autodetermination*), teorie przepływu optymalnego doświadczenia (*flow of optimal experience*), teorie sprężystości osobowości (*resilience*), teorie dojrzałości i funkcjonalnej niedojrzałości (*maturity and functional/dysfunctional immaturity*), teorie niezdecydowania i bezdecyzyjności (*indecisiveness and undecisiveness*), teorie realizmu i dojrzałości do wypełniania wielokrotnych ról (*multiple role realism/maturity*), teorie czynnika ludzkiego (*human agency*), teorie wyuczonej bezradności (*learned helplessness*), teorie dobrostanu (*well-being*), teorie konfliktu ról i rodzaju (*genderrole conflict and work-family conflict*), teorie umiejscowienia przyczyn oraz kontroli (*locus of causality and control*), teoria Wielkiej Piątki (*Big five*), teorie konfliktu kulturowego (*cultural conflict*), teorie tożsamości kulturowej (*cultural self-identity*), teorie separacji (*separation*), teorie akulturacji (*acculturation*), teorie indywidualizmu-kolektywizmu (*individualism-collectivism*)” (Bańka, 2007, s. 69).

Fred W. Vondracek. O kluczowych aspektach teorii rozwoju kariery wypowiedziano się w bardzo osobliwym języku, poszukując możliwości dialogu, tworząc „pomost” pomiędzy teoriami, sytuując teorie rozwoju kariery zawodowej w szerokim kontekście kariery życiowej podmiotu (Paszowska-Rogacz, 2009, s. 33). Konferencja ukazała potrzebę konwergencji w ramach teorii rozwoju kariery oraz znaczenie trendu dążącego do pojawienia się zintegrowanej teorii kariery w celu – jak podkreśla Samuel H. Osipow – uzyskania holistycznego obrazu rozwoju kariery czy też, na co wskazują m.in. Gail Hackett, Lent i Jeffrey Greenhaus, rozwoju teorii łączącej różne perspektywy, jak również, co rozwinęły Wendy Patton i Mary McMahon, rozwoju teorii systemów, stanowiącej podstawę łączących ram teorii kariery, w których można zidentyfikować wspólność i relacyjność w ramach teorii rozwoju kariery. Okolicznością przemawiającą za potrzebą podjęcia odpowiedzialnej refleksji nad podobieństwami i różnicami we współczesnych orientacjach teoretycznych jest zauważalna wielość i różnorodność istniejących teorii oraz konieczność odwołania się do więcej niż jednej z nich, aby uchwycić, opisać i zinterpretować złożoność rozwoju kariery (Patton, McMahon, 2006, s. 7).

Różniczne konteksty ujmowania domeny kariery prowadzą do zmian w „teoretyzowaniu” o niej. W tym sensie, jak podkreślają Paul J. Hartung i Phillip S. Jarvis konstrukt rozwoju kariery przechodzi przez ważną zmianę paradygmatu: od mówienia o rozwoju kariery do ustaleń akcentujących rozwój przez pracę i inne pełnione role życiowe (Patton, McMahon, 2006, s. 6). Teoretycy wyraźnie skoncentrowali się na wpływach konstruktywistycznych w teorii kariery. Jean Guichard i Janet Lenz zidentyfikowali trzy główne cechy charakterystyczne międzynarodowej refleksji na temat teorii kariery, a mianowicie: „»(a) nacisk na konteksty i różnice kulturowe, (b) samo-konstrukcja lub podkreślenie procesu rozwoju, oraz (c) perspektywa konstruktywistyczna«” (Patton, McMahon, 2006, s. 3).

Przegląd systematyzacji teorii rozwoju kariery wyraźnie nawiązuje do utrwalonej tradycji zainteresowania zagadnieniem kariery w Stanach Zjednoczonych. Jak wynika z powyższego, większość teorii na temat rozwoju kariery zostało skonceptualizowanych i jest empirycznie zakorzenionych w społeczno-kulturowych i zawodowych kontekstach rzeczywistości Stanów Zjednoczonych, co czyni je w pewnym sensie allochtonicznymi. Tam właśnie narodziła się Wielka Piątka Teorii Kariery (zob.: Leung, 2008, s. 127)⁴. Istotnym elementem korzystania z tegoż teoriopoznawczego dziedzictwa byłby namysł nad potrzebą jego kulturowej adaptacji czy modyfikacji. Jak podkreśla Alvin Leung, powinno

być więcej »rdzennych« starań, aby rozwinąć teorię i praktykę, która wyszła-
by naprzeciw specyficznym potrzebom w różnych regionach geograficznych.

⁴ Chodzi tu o Teorię dostosowania zawodowego (TWA) Rene Davisa i Lloyda Lofquista; Teorię wyboru zawodu Johna Hollanda, Teorię rozwoju zawodowego Donalda Supera zrekonstruowaną jako Teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa; Teorię ograniczeń i kompromisów Lindy Gotfredson oraz społeczno-poznawczą Teorię kariery (SCCI) Roberta Lenta (zob.: Leung, 2008, s. 115–132; Solarczyk-Ambrozik, 2015, s. 29–30).

[...] Rdzenność teorii i praktyki powinna mieć na celu zidentyfikowanie uniwersaliów, a także unikatowych doświadczeń, konstrukcji i praktyk, które są charakterystyczne dla danych grup kulturowych (Leung, 2008, s. 127).

Studia nad autochtonicznością teorii kariery obejmują trzy grupy przewidywań koncepcyjnych. Pierwsze założenie odnosi się do poznania konkretnych zjawisk kulturowych i ich swoistości w celu odpowiedzi na pytanie: „jak kultura może interweniować, łagodzić lub pośredniczyć w hipotetycznym rozwoju kariery oraz procesie dokonywania wyborów” (Leung, 2008, s. 128). Zabiegi, które zwiększyłyby wszechstronność i eksplanacyjną wartość teorii, łączą się z ich krytycznym oglądem i oceną sposobu rozumienia i interpretowania wybranych zmiennych (np. przystosowania się do pracy, zainteresowań) w konkretnym kontekście kulturowym oraz dookreśleniem na tej podstawie uniwersaliów i elementów specyficznych. Nie bez znaczenia jest zweryfikowanie hipotetycznych założeń, a konkretnie sprawdzenie aktualności relacji pomiędzy hipotetycznymi zmiennymi oraz zbadanie wpływu określonego kontekstu kulturowego w celu uaktualnienia założeń, ustalenia nowej konfiguracji zmiennych, co w swych zamierzeniach ma doprowadzić do zbudowania teorii i do rozwoju rdzennych ram konceptualnych. Kolejnym aspektem uzasadniającym potrzebę krytycznego namysłu nad jakością (a właściwie wiarygodnością) perspektyw teoretycznych są studia nad instrumentarium metodologicznym, uwzględniającym kulturowo wycenione aspekty społeczne i zawodowe. Wypracowanie czy też zaadaptowanie mierników kariery dla konkretnej grupy kulturowej powinno łączyć się z wyeliminowaniem uprzedzeń kulturowych⁵. Analiza społeczno-kulturowo-zawodowych uwarunkowań dla rdzenności teorii kariery (z uwzględnieniem wdrożeń kulturowej adaptacji) łączy się również z nadziejami na rozwój międzykulturowego doradztwa zawodowego (Leung, 2008, s. 128). I chociaż rzeczone nadzieje są w pełni usprawiedliwione, to jednak nie należy się ludzić, że rodzące się wątpliwości da się całkowicie wyeliminować. To, w jaki sposób doradztwo zawodowe będzie urzeczywistniane, zależeć będzie w niemałym stopniu od kompetencji międzykulturowych doradcy. W tym kontekście niezwykle aktualność zachowuje rozpatrywanie doradztwa jako zorientowania „na zwiększanie zasobu wiedzy klienta w określonej dziedzinie, na powiększanie jego kompetencji,

⁵ Niewątpliwie rozwój kulturowo wiarygodnych pomiarów jest ważny przy testowaniu teorii rozwoju kariery w międzykulturowym kontekście. Wyróżnić można kilka poziomów modyfikacji (przez interwencję i ewaluację) dla adaptacji teorii kariery do kontekstów konkretnej kultury. S.A. Leung wskazuje na trzy propozycje: (a) można przyjąć ustanowioną miarę tylko z minimalną modyfikacją, głównie po to, aby ustanowić równoważność językową, aby przetłumaczyć pojęcia na język zrozumiały dla docelowej kultury; (b) można przeprowadzić psychometryczną ocenę docelowej miary, aby zdecydować, czy struktura i właściwości instrumentu korespondują z tymi, o których mowa w literaturze, tak aby ustanowić jedną skalę dla różnych kultur i jeśli to konieczne, zmodyfikować treść i strukturę miary w oparciu o empiryczne wyniki; (c) można zrewidować i przyjąć docelową miarę, włączając główne elementy kulturowe, znajdujące się w samym środku konceptów, które mają zostać zmierzone w kontekście lokalnym, oraz przeprowadzić ocenę psychometryczną zmodyfikowanej miary (Leung, 2008, s. 128).

i tym samym głównie mentalne wspomaganie radzącego się zmagającego się z problemami” (Kargulowa, 2010, s. 11). W rezultacie nie o to wszak chodzi, aby posługując się kategoriami wyprowadzonymi z własnej kultury, wypełniać je co najwyżej nową treścią, lecz o to, aby zastosować podejście emiczne uwzględniające „tubylczy” punkt widzenia. Warto w tym miejscu, w celu dopowiedzenia kontekstu, przywołać wypowiedź Donalda Supera. Badacz kariery na pytanie zadane przez Suzanne Freeman: co Pan widzi, kiedy patrzy Pan na przyszłość rozwoju kariery i jaka jest Pana wizja, odpowiedział następująco:

Będziemy mieli więcej uzasadnionego teoretyzowania i więcej dostosowanych metod wdrażania teorii. Na przykład większość prac na temat wielokulturowego doradztwa nie dotyczyła doradztwa zawodowego. Prace te były na temat tego, jak osoba z jednej kultury rozumie i odnosi się do osoby lub ludzi z innej kultury. Istnieją pytania, na które jeszcze nie odpowiedziano lub nie odpowiedziano właściwie. Jakie znaczenie ma kariera w umyśle osoby z kultury X w porównaniu z osobą z kultury Y? Na przykład rozwój kariery w niektórych afrykańskich i południowoazjatyckich krajach, które znam, jest naprawdę kwestią dopasowania się do tego, co chce i potrzebuje rodzina. Ale ogólnie nasze pojęcie o rozwoju kariery jest trochę inne. Do tego oczywiście istnieją subkultury tutaj, w Stanach Zjednoczonych, gdzie różnice mogą być realne, a nawet tak uderzające, jak różnice pomiędzy, powiedzmy, Nigerią lub Kenią z jednej strony a Stanami Zjednoczonymi z drugiej. Czy różnice subkulturowe, które istnieją w Stanach Zjednoczonych, robią jakąś różnicę w prawomocności ogólnej teorii rozwoju kariery? Teoretycy Nadya Fouab i Robert Carter, jak i wielu innych badaczy, poszukują aktualnie odpowiedzi na pytanie: Jak *teoria* musi być dostosowana oraz jak muszą być dostosowane *metody* do ludzi różnych subkultur? [...] Naprawdę myślę, że przyszłość pomoże nam lepiej zrozumieć nie tylko *ogólną* teorię rozwoju kariery, myślę, że da nam lepsze dane i lepsze zrozumienie tego, jak teoria odnosi się do mniejszości (Freeman, 1993, s. 263).

Teoria kariery, będąc żywotna, będzie zawsze zaangażowana w „walkę o punkty widzenia”, a jedynie „duch rozwoju kariery pozostaje niezmienny” (Arthur, Hall, Lawrence, 2004, s. 20). O zasadności zastosowania wybranej klasyfikacji decyduje jej użyteczność w uporządkowaniu wielości składowych kariery. W efekcie naukowy dyskurs rozwija się w kierunku zaprezentowania elastycznej i adaptacyjnej teorii kariery. Można by sądzić, iż powyższe ustalenia teoretyczne nawiązujące do dziedzictwa teorii kariery wskazują na brak ich adekwatności. Przeczy temu postulat rozwoju interdyscyplinarnej teorii kariery, która zintegruje wcześniej oddzielone poziomy analizy. Potrzeba, jak zostało już podkreślone wcześniej, zintegrowania mikroteorii w metateorię stwarza szansę na większą wszechstronność i eksplanacyjną wartość rozstrzygnięć teoretycznych. Tym samym teoria kariery ciągle ewoluuje, przyjmując za punkt odniesienia podtrzymanie swojej relewancji w zmieniającej się rzeczywistości.

Teoria konstrukcji kariery Marka L. Savickasa

W kontekście podjętych rozważań nad aktywnością „teoretyzowania” poszukuje się odpowiedzi na pytanie: o możliwe teoriopoznawcze podejście służące wyjaśnieniu szerokiego spektrum procesów odpowiadających za „organizowanie różnorodności” wzorów karier w obrębie zglobalizowanego społeczeństwa współczesnego. W procesie rozwoju teorii kariery na szczególną uwagę zasługuje teoria konstrukcji kariery Marka L. Savickasa. Ta w istocie pierwsza teoria rozwoju kariery przedstawiona na początku XXI w. stanowi uaktualnienie, rozwinięcie i integrację segmentów teorii rozwoju zawodowego Supera. Niepodobna wszakże przecenić wpływu Supera, zarówno na rozwój koncepcji eksploracji kariery, jak i na ukazanie przebytej drogi w konceptualizowaniu kariery – od wdrażania obrazu siebie w świat pracy do integrowania kariery z przebiegiem życia jednostki. Praca Savickasa uaktualnia podejmowane wcześniej w teoriach treści i teoriach procesu wątki z obszaru rozwoju kariery, koncentrując się na zagadnieniach osobowości zawodowej i przystosowalności do kariery⁶. Warto zaznaczyć, poglądy Savickasa na temat dopasowania jednostki do zawodu, zbieżne z poglądami Supera, poszerzają i udoskonalają dotychczasowy zakres ujmowania tego zagadnienia. O fakcie tym przesądza nurt rozważań, który ma na uwadze zaakcentowanie, że jednostki różnią się w zakresie swoich zawodowych cech charakteru, zdolności i osobowości, potrzeb, systemów wartości, cech osobowości i koncepcji siebie. Biorąc pod uwagę powyższą charakterystykę, specyficzny zestaw cech osobowości i umiejętności z pewną dozą tolerancji sprawia, że zarówno każda jednostka jest predestynowana do wykonywania różnych zawodów, jak i wiele różnych osób może wykonywać ten sam zawód (Patton, McMahan, 2006, s. 63). W procesie konstruowania kariery eksponuje się pracę podmiotu nad sobą, jego permanentny udział w życiowych projektach i wielopłaszczyznowych procesach, a także nabywanie doświadczeń i zdolność do samoświadomości (Savickas, 2013, s. 148).

Savickas podjął próbę połączenia i zintegrowania trzech teoretycznych tradycji: podejścia rozwojowego, podejścia narracyjnego oraz podejścia zróżnicowania, tworząc tym samym perspektywę teoretyczną zwaną teorią zachowań zawodowych. Uwzględnia ona struktury życia oraz „tematy życiowe” jednostki i jej adaptacyjność w kontekście kariery, a także cechy osobowości (zawodowej) podmiotu (Maree, 2010, s. 363–364). Tym samym autor, jako integrator teorii treści i teorii procesu, mając na względzie, iż rozwój teorii kariery jest w istocie permanentnym procesem teoretycznej transformacji koncepcji kariery, podkreśla wagę nie tylko nowego spojrzenia na zagadnienie kariery (wspieranie nowych idei), ale również

⁶ M. L. Savickas, odnosząc się do konstrukcjonizmu jako metateorii, nawiązał jednocześnie do schematu McAdamsa (1995) i włączył trzy klasyczne segmenty teorii kariery: (1) „indywidualne różnice w cechach, (2) zadania rozwojowe i strategie radzenia sobie, oraz (3) motywację” (Patton, McMahan, 2006, s. 162).

na umiejscowienie istniejących stanowisk w perspektywie innych i ponowną ich ocenę (zob.: Arthur, Hall, Lawrence, 2004, s. 20).

Indywidualny wzór kariery identyfikowany przez badacza z osiągniętym poziomem zawodowym oraz sekwencją, częstotliwością i trwaniem pracy „jest zdeterminowany przez poziom społeczno-ekonomiczny rodziców oraz wykształcenie jednostki, jej zdolności, cechy charakteru, koncepcje samego siebie i przystosowalność do kariery, razem z możliwościami, które daje społeczeństwo” (Patton, McMahon, 2006, s. 63). W myśl wyróżnionej teorii, odzwierciedlającej konstruktywistyczne spojrzenie na rozwój kariery, domena kariery jest postrzegana jako centralna część życia podmiotu i ważny punkt odniesienia w kształtowaniu jednostkowej tożsamości. Ponadto kariera jest traktowana jako „własność” podmiotu – jest niejako w niego „inkorporowana” (Savickas, 2013, s. 150).

Tym, co stanowi istotę, jest traktowanie wyboru kariery, umiejętności przystosowania się i rozwoju jako elementów zintegrowanego procesu. Autor wskazuje na koncept czterech rdzeni: strukturę życia jednostki, jej osobowość zawodową⁷, umiejętność przystosowania kariery, zwaną adaptacyjnością oraz temat przewodni życia podmiotu, dla zrozumienia zindywidualizowanych zachowań zawodowych. W teorii konstruowania kariery Savickasa zachowania zawodowe i ich rozwój są rozpatrywane procesualnie z uwzględnieniem ich organizowania w sposób holistyczny, permanentny i kontekstualny. Rozwoju kariery jednostki nie rozpatruje się w izolacji od innych wymiarów, części składowych życia podmiotu. Kariera (niebędąca częścią bezkontekstową) postrzegana jest jako centralny wymiar projektowania życia, toteż powinna zostać zintegrowana ze stylem życia jednostek (Maree, 2010, s. 363–364). Co więcej, powinna zapewnić podmiotowe poczucie odrębności od otoczenia, „świadomość kształtowaną przez kulturę, konstytuowaną przez społeczeństwo a lingwistycznie opowiedzianą” (Savickas, 2013, s. 148).

Teoria konstrukcji kariery autorstwa Savickasa głosi, że „jednostki konstruują swoje kariery poprzez nadawanie znaczeń swojemu zawodowemu zachowaniu i doświadczeniom” (Patton, McMahon, 2006, s. 63). Konstrukcja biegu życia jednostki, która została ukształtowana przez procesy społeczne (społeczeństwo i jego instytucje), składa się z rdzenia i ról drugoplanowych. Istotę stanowi równowaga między rolami społecznymi rdzenia. Homeostaza pomiędzy sferą zawodową a rodzinną przyczynia się do stabilności, podczas gdy jej brak wywołuje sytuacje stresujące. Osobiste preferencje co do ról życiowych (praca może uchodzić za rolę rdzenia, ale może też pełnić funkcję drugorzędną) są głęboko zakorzenione w praktykach społecznych (Patton, McMahon, 2006, s. 63).

⁷ Osobowość zawodowa może być ujmowana jako „pożądany zespół (syndrom, struktura) cech człowieka, formułowanych w procesie kształcenia zawodowego [dzisiaj należałoby zapewne powiedzieć w procesie rozwoju kariery – dop. A.C.-M.], który zapewnia mu aktywny kontakt z materialnym i społeczno-kulturowym środowiskiem pracy, przyczyniającym się do jego twórczych poszukiwań” (Czarnecki, 1973, s. 13).

W procesie konstruowania kariery, jak podkreśla Savickas, istotę stanowi rozwijanie i wdrażanie zawodowych autokonceptów w podejmowane i pełnione role zawodowe. Autokoncepty „rozwijają się poprzez interakcje odziedziczonych zdolności [...] do odegrania różnych ról oraz umiejętności oceniania, do jakiego stopnia wyniki odgrywania ról spotykają się z pochwałą rówieśników i osób nas nadzorujących” (Patton, McMahon, 2006, s. 63). A zatem realizacja koncepcji samego siebie w środowisku pracy wiąże się z syntezą (rozwijaną na gruncie odgrywania swojej roli i z nauki płynącej z informacji zwrotnej) oraz kompromisem pomiędzy jednostką a czynnikami społecznymi (Patton, McMahon, 2006, s. 63)⁸. Autor, dla wyjaśnienia i interpretacji zjawiska rozwoju kariery, uwzględniając zindywidualizowany jego charakter, stara się dotrzeć do możliwie uniwersalnej istoty mechanizmów i założeń, które należy uwzględnić, rozpatrując jakość życia zawodowego ludzi, a mianowicie: możliwości kontekstualne, procesy dynamiczne, nieliniarny charakter rozwoju, różnorodność perspektyw oraz indywidualne wzorce (Maree, 2010, s. 363–364). To swoiste odwołanie się do aktywności podmiotowej i konstruktywizmu społecznego dookreślone przez Hartunga, podobnie jak u Savickasa, podkreśla wagę rozwoju czterech wymiarów zachowań zawodowych, wyróżniając:

[a] strukturę życia (zbiór pracy i innych ról człowieka, które konstytuują jego życie), [b] strategie przystosowań kariery (mechanizm kopiowania/naśladowania używany przez jednostki by pokonywać zadania rozwojowe i zmiany środowiskowe, które kumulują się w trakcie przebiegu życia), [c] motywy tematyczne historii życiowych (motywacje i siły napędowe, które kształtują życie), [d] style osobowościowe (cechy osobowości, takie jak umiejętności, potrzeby, wartości, zainteresowania oraz inne właściwości składające się na obraz samego siebie) (Maree, 2010, s. 363).

W ujęciu wyróżnionych teoretyków teoria kreowania kariery i podejmowana praktyka w jej zakresie odgrywają rolę metateorii, która integruje trzy podstawowe teoretyczne tradycje: podejście rozwojowe (rozwój indywidualny podmiotu), podejście narracyjne (motywacje psychodynamiczne jednostki oraz tematy przewodnie jej historii życiowych) oraz podejście odmienności/zróżnicowania (różnice jednostkowe, uchwycenie „różnicy” względem innych), tworząc tym samym perspektywę teoretyczną zwaną teorią zachowań zawodowych. Perspektywy teoretyczne zachowań zawodowych oraz rozwoju kariery, rozpatrywane łącznie jako próba wskazania na metateorię, akcentują zasadność uwzględnienia struktury życia jednostki i jej adaptacyjność w kontekście kariery (jak organizuje ona swoje role życiowe i jak radzi sobie z zadaniami rozwoju kariery) oraz tematów życiowych (dlaczego podmiot porusza się w danym kierunku kariery), jak również osobowości zawodowej podmiotu (cech charakteryzujących podmiot) (Maree, 2010, s. 363–364).

⁸ Dla zjawiska syntezy „nieważne jest, czy rola jest odgrywana w świecie fantazji, czy w rozmowie z doradcą zawodowym, czy też w czynnościach z życia wziętych, jak hobby, różne zajęcia, kluby, praca na pół etatu oraz realizacja zadań” (Patton, McMahon, 2006, s. 63).

Uwagi końcowe

Powyższe rozstrzygnięcia akcentują, iż zróżnicowanie podejść teoretycznych do ujmowania zjawiska kariery przyczyniło się do zmian paradygmatycznych. Przejście od tradycyjnego do nowego paradygmatu to w istocie przejście od teorii akcentujących i skoncentrowanych na wyborach zawodowych, na diagnostyce (przy wykorzystaniu dorobku psychometrii) potencjału rozwoju zawodowego i osobowości podmiotu, na zdefiniowaniu, „kim człowiek jest?”, „kim człowiek już się stał?”, do teorii skoncentrowanych na projektowaniu karier (z powtarzalnością i odwracalnością procesów wyboru), na autodiagnozie możliwości i barier tkwiących w podmiocie (osobowościowych) i zastanych w środowisku, w świecie, na dociekaniu, „kim się człowiek staje?”, „jak się człowiek staje?” w zależności od kontekstów, w których jest osadzony (Bańka, 2007, s. 48). W tym sensie o wyróżnionej teorii kariery wolno powiedzieć, iż eksponując nowe spojrzenie na partycypację w rzeczywistości globalnej zmiany, koncentruje uwagę na naturze świata społecznego (ukazując wzajemną zależność między globalnością a indywidualnymi dyspozycjami jednostek) i odwołuje się do domeny życia, jaką stanowi kariera i jej konstruowanie⁹. Ponadto podziela się pogląd o braku sprzeczności natury logicznej i pragmatycznej między konstruowaniem teorii karier a doradztwem karier. Co więcej, jak podkreśla Augustyn Bańka (zob.: Bańka, 2007, s. 60), doradztwo karier jest nauką skoncentrowaną na rozwoju mikroteorii i praktyką zakotwiczoną w teorii i operującą specyficzną metateorią.

Bibliografia

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2, 100-112.
- Allison, Ch.J. (2007). Person-Environment Theory of John L. Holland. *Proven Practices for Recruiting Women to STEM Careers in ATE Programs. Lynnwood*, vol. 5, no. 31.
- Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (2004). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. W: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (red.), *Handbook of career theory* (s. 7-25). New York: Cambridge University Press.
- Banai, M., Harry, W. (2004). Boundaryless Global Careers: The International Itinerant. *International of Studies of Management and Organization*, 3, 96-120.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier* [Psychological career counselling]. Poznań: Wydawnictwo Print-B.

⁹ Do konstruktywistycznej szkoły myślenia oprócz teorii konstrukcji kariery Savickasa zaliczyć należy: kontekstualne wyjaśnienie kariery – Young, Valach i Collin (1996), podejście narracyjne Cochran (1990, 1997), holistyczny model wartości Browna (1996), model samoskuteczności Betza (2001), czy teorię systemu Patton i McMahon (1999) (zob.: Banai, Harry, 2004, s. 97).

- Castells, M. (2008). *Spółczesność sieci*. [*The Rise of the Network Society*], tłum. Zespół. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cybal-Michalska, A. (2013). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa* [*University students and vocational career*]. Kraków: Impuls.
- Czarnecki, K.M. (1973). *Problemy osobowości zawodowej człowieka pracy produkcyjnej* [*Problems of occupational personality of a man in production labour*]. Katowice: IKNiBO.
- Freeman, S. (1993). Donald Super: A Perspective on Career Development. *Journal of Career Development*, 19(4), 255-264.
- Kargulowa, A. (2010). Zmiany w polskim poradnictwie [*Changes in counselling in Poland*]. *Edukacja Dorosłych*, 1, 9-26.
- Leung, S.A. (2008) The Big Five Career Theories. W: J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (red.), *International Handbook of Career Guidance* (s. 115-132). Springer Science & Business Media.
- Manterys, A., Mucha, J. (2009). Nowe perspektywy teorii socjologicznej. Punkt widzenia 2009. W: A. Manterys, J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej* [New perspectives of sociological theory: The 2009 point of view]. Kraków: Zakład Wydawniczy NOMOS.
- Maree, J.G. (2010). Brief Overview of the Advancement of Postmodern Approaches to Career Counseling. *Journal for Psychology in Africa*, 20(3), 361-367.
- Misztal, B. (2000). *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna* [*Sociological theory and social practice*]. Kraków: Wydawnictwo UNIVERSITAS.
- Miś, A. (2006). *Kształtowanie karier w organizacji* [*Shaping of careers in an organisation*]. W: H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2009). *Doradztwo zawodowe* [Vocational guidance]. Warszawa: Wydawca Difin.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers.
- Savickas, M.L. (2013). Career Construction Theory and Practice. W: R.W. Lent, S.D. Brown (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2015). Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery [New trends in theories of career development: Implications for career counselling]. *Studia Edukacyjne*, 35, 29-30.
- Sztompka, P. (2002). *Socjologia* [Sociology]. Kraków: Wydawnictwo Znak.