

Marcelo Afonso Ribeiro

Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo, Brazil

Maria da Conceição Coropos Uvaldo

Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo, Brazil

Fabiano Fonseca da Silva

Faculty of Psychology, Mackenzie University, São Paulo, Brazil

Znaczenie relacji genderowych w konstruowaniu tożsamości pracowniczych. Studium przypadku brazylijskich pracowników obszaru miejskiego

Celem niniejszej pracy, w której wykorzystano wyniki badań uzyskane przy użyciu podejścia jakościowego, było wyjaśnienie narracyjnych wzorów konstrukcji pracowniczej tożsamości oraz oddziaływania na nie relacji genderowych. Analizie poddano treść narracji 40 brazylijskich pracowników miejskich. Zidentyfikowano pięć wzorów narracyjnych (organizacyjny, zawodowy/branżowy, sieciowy, hybrydowy oraz deidentyfikujący). W analizie relacji genderowych zauważono, że kobiety i mężczyźni podobnie konstruowali tożsamość organizacyjną oraz zawodowo/branżową; z tym, że mężczyźni częściej skłaniali się do konstrukcji tożsamości hybrydowej, a kobiety do konstrukcji tożsamości plastycznej. Modele tradycyjne konstrukcji tożsamości współlistnieją z modelami hybrydowymi i plastycznymi, ale ważną różnicą na poziomie gender jest to, że większość kobiet ma tendencję do ich zmiany. Omówione zostały praktyczne konsekwencje oraz zastosowania tych wyników dla doradztwa kariery.

Słowa kluczowe: tożsamość, gender (rodzaj), rynek pracy, społeczny konstruktywizm (konstrukcjonizm), poradnictwo, doradztwo kariery.

Wprowadzenie

Badania nad tożsamością powiązaną z działaniem mają długą tradycję zarówno w psychologii, jak i innych naukach społecznych, a zwłaszcza w obszarach psychologii pracy i organizacji oraz poradnictwa i doradztwa zawodowego (Duarte, 2009; Dubar, 1997; Guichard, 2009; Holland, 1997; Stecher, 2012; Sveningsson & Alvenson, 2003). John Holland był jednym z pionierów, podejmujących rozważania nad kwestiami tożsamości osadzonej w działaniu w obszarze poradnictwa i doradztwa

kariery (Holland, 1997; Holland, Gottfredson & Nafziger, 1975). Skupiając się na zagadnieniach wyboru zawodu, autor definiował tożsamość zawodową (*vocational*) jako osobowość postrzeganą z perspektywy całej osoby, to znaczy jako „struktury” obejmującej jej wartości, cele i aspiracje, związane ze sprawami zawodowymi. A zatem, według niego, tożsamość jest czymś, co określa, w jakim stopniu jednostka, będąc ulokowana w strukturze społecznej, organizacyjnej i pracowniczej, posiada jasny „obraz swoich celów, zainteresowań i umiejętności” (Holland, 1997, s. 5). Tacy autorzy jak Linda Gottfredson (1981) czy Donald Super (1985) kontynuowali podobny kierunek badań nad tożsamością. Jednak Jean Guichard (2009) oraz Mark Savickas i in. (2009), opierając się na podejściu narracyjnym, zaproponowali ostatnio zmianę terminu wybór zawodu na samokonstrukcję, i zmodyfikowali pojęcie tożsamości zawodowej, rozumiejąc ją jako tożsamość pracowniczą. Tę ostatnią zdefiniowali jako formę-system subiektywnej tożsamości, którą ludzie tworzą, przedstawiając swoje życie w relacjach z „modelami społecznymi” (tożsamość oferowana) dzięki wzajemnej wymianie komunikatów. Niniejszy artykuł także opiera się na podejściu narracyjnym.

Na przestrzeni ostatnich dekad świat pracy zmienił się i zróżnicował, głównie za sprawą ciągłych procesów, charakteryzujących się plastycznością, płynnością i fragmentacją (Grote & Raeder, 2009; Kirpal 2004; Sveningsson & Alvesson, 2003) i w różnym stopniu wpływających na doświadczenia aktywnych zawodowo mężczyzn i kobiet, prowadząc do powstawania związanych z tym konsekwencji zarówno pozytywnych, jak i negatywnych (Sveningsson & Alvesson, 2003). Wytworzyło to krzyżujące się linie podziałów pomiędzy poszczególnymi obszarami badawczymi, zmuszając badaczy do przepracowania swoich teorii i pojęć tak, abyśmy zrozumieli współczesną rzeczywistość świata pracy jako kontekst konstruowania tożsamości pracowniczej.

Za Davidem Blusteinem (2006, 2011), posługujemy się terminem „pracowanie” (*working*) zamiast „praca” (*work*), ponieważ „pracowanie” urealnia abstrakcyjne pojęcie pracy w kontekście działania człowieka. Zgodnie z propozycją Savickasa (rozmowa prywatna, 9 lipca 2014), my także optujemy za „pracowniczą tożsamością” jako „tożsamością w pracy” ze względu na możliwość dwojakiego jej rozumienia: jako tożsamości tych, którzy pracują, i jako procesu „dopracowywania się” tożsamości. Opierając się na społecznym konstrukcjonizmie (Gergen, 1991), posługujemy się podejściem narracyjnym do badania tożsamości rozumianej jako struktura konstruowana w relacjach, to znaczy struktura powstająca w psychospołecznych procesach ciągłego konstruowania obrazu siebie, innych oraz świata poprzez narracje, które mają być społecznie uprawomocnione, czyli wspólnotowe w znaczeniu uznawania tożsamości (Alvesson, 1998; Blustein, 2006).

Wiele kluczowych badań identyfikowało różne wspólne wzory w zmieniającym się procesie konstruowania tożsamości, oferując typologie mające opisywać procesy konstrukcji dostępne w czasach współczesnych. Podsumowując międzynarodowe badania podejmowane w ostatniej dekadzie przez Thibauta Bardona,

Emmanuela Josseranda, Florence Villeseche (2015), Nica Beecha (2011), Tarę Fenwick (2007), Gudelę Grote i Sabinę Raeder (2009), oraz Tima Stranglemana (2012), czy bardziej specyficzne w obszarze Ameryki Łacińskiej (Stecher, 2012 oraz Vera i Valenzuela, 2012), możemy powiedzieć, że współcześnie główne typy konstrukcji pracowniczej tożsamości uwzględniają trzy podstawowe kwestie: społeczną strukturę organizacji (tożsamość organizacyjna, Alvesson & Willmott, 2002), sposoby traktowania we wspólnotach praktyki branżowej i zawodowej (branżowa i zawodowa tożsamość, Dubar, 1997) oraz plastyczność i elastyczność sieci społecznych (nowy sposób istnienia tożsamości sieciowej, definiowany poprzez bycie pomiędzy, za: Fenwick, 2007).

Zdajemy sobie sprawę, że używanie typologii jest kontrowersyjne i ograniczające z tego względu, iż redukuje rzeczywistość do określonych typów. Niemniej jednak, gdy celem nie jest naprawa rzeczywistości, a opisanie jej za pomocą analitycznych i wyjaśniających narzędzi, wówczas uzyskać można ciekawą strategię pomocną w zrozumieniu aspektów świata pracy oraz pracowników. Poza tym typologia może prezentować obraz, pomagający odnaleźć się w złożoności aktualnego świata pracy poprzez schematyczną ilustrację jednego z jego wymiarów, jakim jest konstrukcja tożsamości, powstającej w nawiązywanych relacjach. Opierając się na podejściu narracyjnym, nie tyle jednak posługiwaliśmy się typologiami, ile narracyjnymi wzorami, rozumianymi jako rdzeń społecznych dyskursów na temat konstrukcji pracowniczej tożsamości, wyłaniający się z osobistych opowieści pracowników. Tym samym dążyliśmy do przedstawienia kontekstualnego obrazu świata pracujących, po to, by go zbadać i przeanalizować.

Nasz zarzut wysuwany pod adresem dotychczasowego stosowania typologii dotyczy próby ujednoczenia psychospołecznej rzeczywistości wedle typów nieuwzględniających omawianych w literaturze różnorodności, szczególnie widocznych za sprawą wzajemnego przenikania się kwestii dotyczących rodzaju (inaczej konstrukcji płci społeczno-kulturowej, ang. *gender* – od redakcji), rasy/etniczności i klasy społecznej (Crenshaw, 1994; Ybema i in., 2009), uwzględnianych w dziedzinie badań nad pracą (Acker, 2011; Alvesson, 1998; Corlett & Mavin, 2014) oraz poradnictwem zawodowym i doradztwem (Bimrose i in., 2014; Bimrose, McMahon, & Watson, 2015; Blustein, 2006).

Pojęcie interseksjonalności (wzajemnego krzyżowania się, nakładania czy zaębiania różnych kategorii społecznych) zakłada, iż w życiu człowieka splecione zostały zarówno wielorakie skonfliktowane wzory tożsamości, wywodzące się z historii podmiotu, nawiązywanych relacji społecznych, jak i struktury władzy; co pozwala zrozumieć, w jaki sposób osoby konstruują wielorakie współistniejące wzory tożsamości, ażeby ukonstytuować siebie i stać się uznanymi w każdym ze społecznych obszarów rzeczywistości, w których przyszło im żyć (Corlett & Mavin, 2014; Crenshaw, 1994). Z tej perspektywy mogliśmy wysunąć hipotezę, iż procesy konstruowania pracowniczej tożsamości są równocześnie warunkowane przez rodzaj, rasę/etniczność oraz klasę społeczną. Jednak dla celów tego badania, bez pomijania

problemu wzajemnego wpływu rasowości/etniczności i klasowości, przede wszystkim chcieliśmy zrozumieć, w jaki sposób procesy te warunkowane były kwestiami związanymi z różnicą płci społeczno-kulturowej (in. rodzaj; ang. *gender*).

Badania omawiające pracowniczą tożsamość nie zwracają uwagi na zagadnienia rodzaju, podczas gdy tożsamość płciowa stanowi jedną z najbardziej istotnych kwestii współczesnego świata pracy, stając się polityczną agendą dla wielu krajów i organizacji międzynarodowych, takich jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO) czy Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) (np. Abramo, 2010; ILO, 2016; OECD, 2016). Opierając się na socjokonstruktywistycznej perspektywie Judith Butler (1990) i Joan Wallach Scott (2010), rodzaj (*gender*) rozumiany jest jako psychospołeczna konstrukcja wytwarzana w codziennych relacjach, jakie nawiązują się pomiędzy kobietami i mężczyznami za sprawą odgrywania genderowych (kulturowych) ról, który tworzy i zmienia pozycje oraz tożsamości poprzez narracje adresowane do innych, jako osób mających płeć. Tak więc kobiety nie mogą być spostrzeżone jako kobiety, o ile nie zostaną ujęte w relacji do mężczyzn, a te relacje ustalają nie tylko kwestie różnicy, ale także kwestie władzy w „dwustronnej dynamice praktyk genderowych i praktykowania gender, (...) która oddziałuje zarówno na męskie, jak i kobiece doświadczenia pracownicze i osłabia tożsamości kobiet-pracowników” (Martin, 2003, s. 343).

Wiele klasycznych i współczesnych międzynarodowych badań pokazuje świat pracowniczy jako głęboko „urodzajowiony” (Almeida Neves, 2013; Alvesson, 1998; Butler, 1990; Galvez, Garces, Lleidas, & Renteria, 2015; Godoy, Stecher, & Díaz, 2007; Kelan, 2010; Martin, 2003, 2006; Silva, Amazonas, & Vieira, 2010), co można zdefiniować za pomocą rozróżnienia pomiędzy kobietami i mężczyznami, wypracowanego w ich wzajemnych relacjach (Butler, 1990; Corlett & Mavin, 2014; Scott, 2010) i rzucającego wyzwanie zarówno kobietom, jak i mężczyznom, odnośnie do ich pracowniczej tożsamości (Bertrand, Pan, & Kamenica, 2013; Chies, 2010; Duberley & Carrigan, 2013; Dulini Anuvinda Fernando & Cohen, 2011; García & Welter, 2013; Gatrell, 2013; Gaunt & Scott, 2016; Godoy i in., 2007; Ibarra & Petriglieri, 2016; Lester, 2008; Segnini, 2012; Silva i in., 2010).

Niewiele jednak wiadomo na temat tego, jakie są wzajemne powiązania pomiędzy tożsamością rodzajową a tożsamością pracowniczą i jak one wpływają na kobiety i mężczyzn w procesach konstruowania przez nich swoich tożsamości. Zasadnicza część badań skupiona jest na tym, jak praktyki genderowe w miejscu pracy osłabiają albo tożsamości kobiet-pracowników, albo ich role rodzicielskie i pracownicze tożsamości (García & Welter, 2013; Gaunt & Scott, 2016; Martin, 2003, 2006), głównie poprzez wzajemne oddziaływanie, jakie pojawia się pomiędzy kobiecą opiekuńczością a męską postawą żywiciela rodziny (Burnett, Gatrell, Cooper, & Sparrow, 2013; Godoy et al., 2007). Analizowane jest także wzajemne oddziaływanie rodzaju i tożsamości branżowej w przypadku specyficznych zawodów (Alvesson, 1998; Hatmaker, 2013; Ramarajan & Reid, 2013) lub specyficznych

sposobów pracy, jak np. prowadzenie własnej działalności gospodarczej (Duberley & Carrigan, 2013).

W obszarze poradnictwa i doradztwa kariery Gottfredson (1981) zaproponowała poznawczy plan analizy, wskazując, iż każdy wybór kariery opiera się na stereotypowym obrazie, zasadniczo już urodzajowym. To proces „stopniowej eliminacji najmniej preferowanych możliwości zawodowych (opisanie granic) (*circumscription*), i uznanie oraz przyjęcie zewnętrznych ograniczeń w wyborze zawodu (kompromis)” (Gottfredson, 1996, s. 73).

Obszar pracowania (wykonywania pracy) tradycyjnie jest przestrzenią, w której relacje rodzajowe przyjmują formę praktyk wytwarzających role rodzajowe, które są determinowane przez stereotypy, tworzące zwrotnie podział: kobieca opiekuńczość i męska postawa żywiciela rodziny, powodujący to, że gdy konstruują swoją tożsamość, „kobiety często stawiają czoła sprzecznym oczekiwaniom społecznym odnośnie do zawodowej kariery i rodzicielstwa” (Duberley & Carrigan, 2013, s. 5). Z jednej strony praca zarobkowa pozostaje kluczowym elementem męskiej tożsamości, narzucając mężczyźnie rolę tego, kto utrzymuje rodzinę, z tym, że rola ojca staje się też coraz ważniejsza (Godoy i in., 2007), chociaż zwyczajowo jest pomijana i niedoceniana w kontekście pracowniczym (Burnett i in., 2013). Z drugiej zaś część kobiet uznaje zarówno pracę zarobkową, jak i utrzymanie domu za kluczowe elementy kobiecej tożsamości, mimo że godzenie tych tożsamości jest pełne napięcie i sprzeczności pomiędzy pracą opłacaną a nieopłacaną, pomiędzy rolą matki a rolą pracownika (Almeida Neves, 2013). Kobiety muszą wytyczać granice między publicznym kontekstem pracy zarobkowej a prywatnym światem życia rodzinnego (Gatrell, 2013). Zarządzanie równowagą pomiędzy pracą a życiem prywatnym jest bowiem nadal sprawą kobiet (Burnett i in., 2013). Ogólnie rzecz ujmując, elastyczne modele pracy w niepełnym wymiarze i prowadzenie własnej działalności (przedsiębiorczości) mają zapewniać kobietom ułatwienia odnośnie do godzenia pracy i zajęć domowych (Salladarré & Hlaimi, 2014). Niektóre badania pokazały, iż społecznie korzystniejsze jest prowadzenie własnej działalności niż niepełny wymiar pracy (Burnett i in., 2013; Duberley & Carrigan, 2013).

W kontekstach „pracowniczych” relacje genderowe stereotypowo często uprzywilejowują mężczyzn: rozwój kariery, przyjęcie do pracy, prestiż, stabilność zatrudnienia (Lester, 2008; Martin, 2003; Probert, 2001). Kobiety natomiast funkcjonują w stanie ciągłego „okresu przejściowego”, w którym zatrudnienie stale wydaje się tymczasowe (Probert, 2001). Konieczność pełnienia przez nie równocześnie wielu ról prowadzi do konstruowania wielu paradoksalnych i nomadycznych tożsamości w wielu przestrzeniach i pracowniczych układach (Alexiou, 2005; Gaunt & Scott, 2016; Godoy et al., 2007; Silva et al., 2010). Krótko mówiąc, procesy konstrukcyjne tożsamości pracowniczej wyznaczone są poprzez praktyki genderowe, a przyjęcie określonej typologii powinno tę kwestię uwzględniać, nie ograniczając się jedynie do tworzenia typów ogólnych. Co więcej, tożsamość rodzajowa zależy od dyskursywnej dziedziny życia społecznego, w której jest realizowana,

dzięki współprzenikaniu (*intersectionality*) dyskursów dotyczących innych tożsamości (Corlett & Mavin, 2014; Ybema et al., 2009).

Jens Brockmeier i Rom Harré (2003) definiują narracyjność jako wielość sposobów, w których ludzie próbują nadawać znaczenie swoim życiowym doświadczeniom poprzez konstruowanie osobistych opowieści rozwiniętych w czasie, ażeby uporządkować swoje przeżycia. W niniejszej pracy zarówno tożsamość pracowniczą, jak i tożsamość genderową rozumiemy jako tożsamości narracyjne, wytwarzane na bieżąco w relacyjnych kontekstach i wchodzące w skład narracji autobiograficznych. Dzięki temu mamy ważną metodologiczną strategię prowadzącą do zrozumienia społecznej i pracowniczej rzeczywistości przeżywanej przez badane osoby oraz do analizowania różnych form dyskursów kulturowych na temat rodzaju i tożsamości pracowniczej. Proces ponownego „przeżywania życia” czyni zdolność do narracji czymś istotnym, ponieważ motywuje do opowiadania historii, która jest pełna znaczeń zarówno dla opowiadającego, jak i dla innych (za: Savickas i in., 2009).

Traktując więc rodzaj jako kwestię ogniskującą zarysowywaną teorię tożsamości, prezentowane przez nas badania mają na celu zidentyfikowanie, opisanie i przeanalizowanie głównych wzorów narracyjnych konstrukcji tożsamości pracowniczej, które zostały przejęte przez kobiety i mężczyzn pracujących w środowisku miejskim Brazyli, a także wpływów relacji genderowych na procesy konstruowania tożsamości; oraz podstawowych różnic występujących w narracyjnych wzorach konstrukcji tożsamości pracowniczej mężczyzn i kobiet.

W badaniach analizowano autobiograficzne narracje dotyczące przebiegu „pracowniczego” życia ludzi zamieszkałych w obszarze miejskim San Paulo (Brazylia). Miały one na celu rozważenie także zagadnień z zakresu teorii i praktyki doradztwa i poradnictwa zawodowego oraz wskazanie konsekwencji praktyk genderowych i wyznaczanych przez kwestie rodzaju kontekstów konstrukcji tożsamości pracowniczej, która uznawana jest za jedno z kluczowych pojęć dla analizy współczesnych procesów konstrukcji kariery (Guichard, 2009; Savickas i in., 2009).

Artykuł niniejszy stara się dać odpowiedź na następujące pytanie badawcze: w jaki sposób kobiety i mężczyźni pracujący w środowisku miejskim w południowej części świata konstruują swoje pracownicze tożsamości i jak na te procesy mogą oddziaływać kwestie związane z ich tożsamością rodzajową? Prezentowany projekt badawczy jest kontynuacją wcześniej prowadzonych badań (Ribeiro, 2012 i Ribeiro, 2015).

Metoda

W badaniu tym zastosowane zostało podejście narracyjne (Polkinghorne, 1988) jako strategia badawcza, przyjęta dla współkonstruowania opowieści wraz z badaczami, którą uzupełniają procedury analityczne, użyte celem opracowania taksonomii (klasyfikacji) opartych na kategoriach wywodzących się ze wspólnych

elementów danych bazowych. Końcowa klasyfikacja będzie więc wynikiem, opierającym się na społecznych dyskursach występujących w osobistych opowieściach uczestników o konstruowaniu się ich pracowniczej tożsamości. Jak wspomnieliśmy, mogliśmy pominąć konstrukcje pracowniczej tożsamości (w osobistych narracjach), traktując je jako jedynie funkcję zdolności narracyjnej. Jednakże wedle Matsa Alvessona i Hugh Willmotta (2002) przestudiowanie pojedynczych narracji pozwala zrozumieć, w jakim stopniu dana osoba przedstawia poglądy wyrażane w ogólnym dyskursie społecznym. W tym aspekcie wiarygodność osobistej narracji zapewniona może być wówczas, gdy jest tworzona poprzez kolektywne układy współkonstruowane wewnątrz danej wspólnoty, podzielającej rdzeń społecznych dyskursów (Denzin, 1989).

Społeczno-zawodowy kontekst doświadczeń uczestników badań

Miasto San Paulo stanowi społeczno-zawodowy kontekst życia uczestników badań. Można je scharakteryzować jako zglobalizowane i multikulturowe miasto z 12 milionami mieszkańców oraz olbrzymią grupą imigrantów, jako miasto zamożne, odpowiedzialne za 71,8% produktu krajowego brutto Brazylii, i jako główne finansowe oraz korporacyjne centrum Południowej Ameryki, bazujące na przemyśle i usługach, dysponujące wieloma miejscami pracy głównie dla tych, którzy mają kwalifikacje, jak większość uczestników badania. Według ILO (2015) 17,6% mieszkańców posiada wykształcenie wyższe (*college*) (wskaźnik edukacyjny); 7,4% populacji to bezrobotni, 64,9% to zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, a 27,7% to osoby pracujące, ale niemające formalnego zatrudnienia (wskaźnik zatrudnienia). Według wskaźnika rozwoju kariery, kariera pracowników z wykształceniem wyższym, skupiona zasadniczo na pracy i przedsiębiorczości, przebiega stabilnie. Według ILO (2016; raport dotyczący Brazylii), wskaźnik określający poziom uczestnictwa w zatrudnieniu ze względu na rodzaj wyższy jest w przypadku mężczyzn niż kobiet (męski – 80,8, kobiecy – 59,4). Na kobiety przypada 56,7 roboczogodzin tygodniowo, z czego 21,2 godzin przeznaczają one na prace domowe (¼ więcej niż mężczyźni); 90,7% zatrudnionych kobiet wykonuje prace domowe i sprawuje opiekę, kobieta otrzymuje 75% pensji mężczyzny, a podwójne obciążenie pracownicze utrudnia kobietom realizację kariery i jej rozwój.

Uczestnicy badań

Uczestnicy zostali wybrani z trzech różnych grup, po to, aby ostrzej ukazać wyróżniające się profile. Byli to: 1. pracownicy z wyższym wykształceniem, poszukujący zatrudnienia na stanowiskach menedżerskich za pośrednictwem firm konsulingowych; 2. pracownicy z wyższym wykształceniem, poszukujący zatrudnienia w zawodzie za pośrednictwem urzędów pracy; 3. samozatrudnieniający się oraz tacy,

którzy są w okresie przejściowym (a przeszli przez urzędy doradztwa zawodowego – biura karier). Wszyscy uczestnicy byli albo zatrudnieni, albo podejmowali aktywność zawodową w czasie badania. Warunkiem włączenia do badań było posiadanie przynajmniej osiemnastoletniego stażu pracowniczego, po to, aby można było ocenić zachodzące w nim zmiany, zerwania i kontynuacje. Co więcej, aby uzgodnić oddziaływanie przenikania się (interseksjonalności) kwestii rodzaju, rasy/etniczności oraz klasowości, kryteria zostały ustandaryzowane odnośnie do kwestii rasy/etniczności oraz klasowości tak, iż uczestnikami byli jedynie biali wywodzący się z klasy średniej. Zostali oni jednak rozróżnieni ze względu na płęć biologiczną (ang. *sex*) celem analizy relacji rodzajowych (ang. *gender*).

Liczba uczestników nie była z góry ustalona, ale w czasie zbierania danych określana została przez ich reprezentatywność odpowiednią dla badanego problemu, stąd kiedy narracje zaczęły się powtarzać i dany zbiór okazywał się wysycony – listę uczestników zamykano (Bardin, 1977). Baza danych zaczerpnięta z wcześniejszych badań Marcela A. Ribeiro (2015) została tu użyta do utworzenia zbioru uczestników niniejszego badania, mającego jednak na celu zgłębienie innego zagadnienia. W rezultacie powstała grupa złożona z 40 pracowników z miasta San Paulo, w której znalazła się porównywalna liczba mężczyzn i kobiet (57,5% mężczyzn, 42,5% kobiet) w wieku pomiędzy 40. a 50. rokiem życia (50%) oraz 18- i 30-letnim stażem pracy, większość w związkach małżeńskich posiadających dzieci (72,5%) oraz zatrudnionych w prywatnych bądź państwowych firmach (52,5%), albo z dwutorową karierą (30%), to znaczy częściowo przebiegającą w profilu zatrudnieni, a częściowo w profilu samo-zatrudnieni.

Narzędzia i procedury

Zgodnie z podejściem narracyjnym, leżącym u podstaw naszych badań, przeprowadziliśmy 40 wywiadów bezpośrednich (*narrative interview method*, według Polkinghorne, 1988), prosząc każdego uczestnika o ułożenie swobodnej opowieści o swojej karierze pracowniczej. Jeśli byłaby potrzeba, opowiadający zostałby dopytany przez badacza odnośnie do kwestii pominiętych czy wymagających wyjaśnień (Van Langenhove & Harré, 1993), jeszcze w trakcie narratywnego współkonstruowania, aby opowiadana przez niego historia (autobiografia) mogła być przebudowana za sprawą interwencji badacza (heterobiografia). Wywiad narracyjny jest definiowany jako otwarte sprawozdanie z historii pracowniczego życia uczestnika, więc dzięki niemu badani mogli odtworzyć pełny jego obraz. Po instytucjonalnym zatwierdzeniu tej metody i wyrażeniu zgody przez uczestnika, wywiady były przeprowadzane w miejscu rekrutacyjnym i trwały średnio 85 minut. Aby ułokować narrację w kontekście życia, wywiad zaczynał się wywoławczą formułą: „Opowiedz mi historię swojej pracy zawodowej”. Dzięki temu cały wywiad stawał się refleksyjną narracją i dostarczał treści autobiograficznych.

Analiza treści narracji

Opierając się na założeniach podejścia narracyjnego (Polkinghorne, 1988), przeprowadziliśmy analizę treści narracji. Była ona podzielona na cztery etapy, aby wyłonić określone elementy narracyjne i dokonać klasyfikacji typów konstrukcji tożsamości pracowniczej, biorąc pod uwagę prezentowane wspólne dla uczestników wzory narracyjne. Innymi słowy, osobiste narracje utworzyły narzędzia do zidentyfikowania wspólnych wzorów narracyjnych (społeczne dyskursy) współczesnych konstrukcji tożsamości pracowniczej (Bardin 1977; Van Langenhove & Harre, 1993). A oto przebieg analizy treści wywiadów:

- a) Faza wstępnej analizy: przeczytanie każdej z autobiograficznych narracji celem usystematyzowania ich treści, zoperacjonalizowanie ich pod względem rozumienia procesów konstrukcji tożsamości pracowniczej.
- b) Analiza wertykalna: identyfikacja kluczowych wskaźników w narracji każdego z uczestników oraz zarejestrowanie (wyróżnienie) jednostek reprezentujących te wskaźniki wydzielone z narracji, celem zorganizowania osobistego „zestawu znaczeń i strategii” dotyczącego konstrukcji tożsamości pracowniczej. Wszyscy trzej autorzy kodowali dane, uczestnicząc w intersubiektywnym procesie, w którym ujęcie każdego z autorów jest porównywalne i daje się poprawić, aby nadać sens materiałowi empirycznemu.
- c) Analiza horyzontalna: opierając się na metodzie stałych porównywań opisanej przez Anselma L. Straussa i Juliet M. Corbin (1990), narracje zostały pogrupowane ze względu na ich wspólną zawartość (wskaźniki i typowe wypowiedzi) i systematyzujący rdzeń społecznych dyskursów, reprezentujących główne typy konstrukcji tożsamości pracowniczej, nazwane w tej pracy wzorami narracyjnymi. Umożliwiło to ich klasyfikację. Klasyfikacja ta polegała na porządkowaniu danych na poziomie operacyjnym, w celu zidentyfikowania typologii wzorów dyskursu organizowanych przez systemy kategorii i ich interakcje z danymi, tworzącymi uzasadnione teoretycznie ustalenia na temat narracji uczestników.
- d) Prezentacja i dyskusja na temat poprawności klasyfikacji, jak również jej analiza z punktu widzenia relacji rodzajowych; wykrywanie podobieństw i różnic pomiędzy wzorami konstruowania tożsamości mężczyzn i kobiet.

Wyniki badań

W tej części, poprzez analizę treści, najpierw prezentujemy narracyjne wzory konstrukcji tożsamości pracowniczej, które uzyskaliśmy z osobistych narracji zebranych od badanych uczestników, biorąc pod uwagę główne wskaźniki pozwalające egzemplifikować każdy wzór narracyjny i uwzględnić wyniki z poprzednich badań (Ribeiro, 2012 i Ribeiro, 2015). Następnie przedstawione zostaną główne konstrukcje

genderowe. Uczestnikom nadano fikcyjne imiona, aby, zgodnie ze standardami etycznymi, zachować w tajemnicy ich prawdziwe dane i chronić ich prywatność. Autor każdej znaczącej wypowiedzi jest identyfikowany w nawiasie (na przykład: Maria, kobieta, 41, samotna-singiel).

Narracyjne wzory konstruowania tożsamości pracowniczych

Uczestnicy konstruowali tożsamości za pomocą narracyjnych wzorów opisanych w literaturze jako tożsamość organizacyjna (Alvesson & Willmott, 2002; Bardon i in., 2015; Strangleman, 2012), tożsamość branżowa i zawodowa (Dubar, 1997; Stecher, 2012) oraz tożsamość sieciowa (Fenwick, 2007; Grote & Raeder, 2009), które tutaj nazwane zostały jako narracyjne wzory *tożsamości organizacyjnej*¹, wzory narracyjne *tożsamości branżowej/zawodowej* oraz narracyjne wzory *tożsamości sieciowej*. W trakcie analizy wyłoniły się jednak dwa nieznanne w literaturze przedmiotu wzory: deidentyfikacja (Beech, 2011; Sveningsson & Alvesson, 2003; Touraine, 2007) oraz formy hybrydowe (Carruthers & Uzzi, 2000; Sullivan & Baruch, 2009), które określono odpowiednio jako *narracyjne wzory tożsamości przejściowej* oraz *narracyjne wzory tożsamości hybrydowej*. Wszystkie wzory narracyjne miały liczbę mnogą, aby zaakcentować, iż mimo występowania silnych wspólnych strukturalnie elementów narracyjnych, nie stanowiły one (owe wzory) ściśle wyodrębnionej homogenicznej jednostki, jak również po to, by podkreślić braki i sprzeczności występujące w narracjach uczestników. Jak już sygnalizowaliśmy, wzory narracyjne miały za zadanie odegrać jedynie rolę prezentującą skontekstualizowany portret pracowniczego świata celem jego badania i analizowania, a nie wskazywania uchybień.

Analogicznie do tego, co znaleźć można w innych pracach (Bardon i in., 2015; Dubar, 1997; Stecher, 2012; Grote & Raeder, 2009), głównymi wskaźnikami były: *narracyjny wzór tożsamości organizacyjnej* (bezpieczeństwo, stabilność, rutyna, standaryzacja, ciągłość, uznanie oraz kontrola), *narracyjny wzór tożsamości branżowej/zawodowej* (wyspecjalizowana aktywność, branża, zawód oraz uznanie w branży), *narracyjny wzór tożsamości sieciowej* (ciągła zmiana, nowości, kompetencje, nieprzewidywalność, wielofunkcyjność, plastyczność, wyzwania, sieciowość i wolność) oraz *narracyjny wzór tożsamości przejściowej* (brak planów oraz przypadkowe wybory). Te *narracyjne wzory tożsamości hybrydowej* nie stały się nowymi wzorami narracyjnymi, skoro złożone były z elementów wcześniej opisanych wzorów na zasadzie oddziaływania bądź wywoływania kolejnego wzoru, albo przez połączenie dwóch wyróżnionych wzorów narracyjnych. Jest to model „Zrób-to-sam” (This is the Do-It-Yourself model) (Carruthers & Uzzi, 2000) albo model istoty ludzkiej jako hybrydy (Latour, 1993), ponieważ tu tożsamość pracownicza konstruowana jest w polu heterogenicznych napięć, w którym niemożliwa jest żadna jedność czy jednorodność.

¹ Wyróżnienia w tekście pochodzą od redakcji.

W narracyjnych wzorach tożsamości organizacyjnej 10 uczestników poszukiwało bezpieczeństwa i stabilności w życiu pracowniczym i wybierało „gwarancję życia bez ryzyka” (John, mężczyzna, 39, żonaty), gdyż „niestabilność jest przerażająca” (Herbert, mężczyzna, 49, żonaty), a „przyzwyczajenie (jest) niezwykle ważne” (Anna, kobieta, 46, samotna-singiel), determinowane całkowicie przez „nadzieję pozostania” (Arthur, mężczyzna, 42, żonaty) w tym samym miejscu pracy oraz poczucie, że jest ktoś, kto kontroluje naszą karierę, na co wskazała Sherry (kobieta, 30, samotna): „firma jest menedżerem, firma powinna być odpowiedzialna za naszą karierę”.

W narracyjnych wzorach tożsamości branżowej/zawodowej 5 uczestników potrzebowało uznania w branży (rdzeń ich tożsamości), jak Richard (mężczyzna, 40, żonaty), który stwierdził, że: „muszę pracować w moim wyuczonym zawodzie niezależnie od tego, czy będę zatrudniony, czy sam się zatrudnię”, stąd „zawód (powołanie) jest osią kariery” (George, mężczyzna, 52, żonaty), ponieważ „nie czułem się kompletny, potrzebowałam branży” i tylko zajęcie „nadawało mi sens” (Jane, kobieta, 50, zamężna).

W narracyjnych wzorach tożsamości sieciowej 10 uczestników poszukiwało ciągłej zmiany i nowości, ponieważ „stabilność jest synonimem stagnacji” (Susan, kobieta, 36, zamężna), a „każdy projekt jest innym procesem, jest czymś nowym” (Carl, mężczyzna, 42, żonaty). Na pracownikach wymusza to elastyczność: „dla pracownika wszystko jest możliwe, musiałam pracować nad wszystkim, nie miałam innego wyjścia” (Alice, kobieta, 55, zamężna); niemniej jest to pożądana sytuacja, bowiem „nie sądzę, że robię karierę, w rzeczywistości mam wiele karier” (Nancy, kobieta, 36, samotna). Nieprzewidywalność jest częścią procesu, bo – jak powiada Robert (mężczyzna, 49, żonaty) – „żyj z dnia na dzień i nie próbuj przewidywać”.

Narracyjne wzory tożsamości przejściowej dominowały tylko u jednego uczestnika, ale pojawiały się jako przejściowe kryzysy w narracjach wielu innych, co może sugerować, iż rozproszona tożsamość może być nie tyle sytuacją permanentną, ile raczej przygodną i niestałą. Tylko jeden badany – Tom (mężczyzna, 41, żonaty) – przedstawiał historię charakteryzującą się brakiem planu i przypadkowymi wyborami, ponieważ – jak mówił – „kiedy nie wiesz, dokąd chcesz iść, każda droga jest dobra”, przeto „zdajesz się na los”.

W narracyjnych wzorach tożsamości hybrydowej 14 uczestników łączyły dwa różne wzory: (a) narracyjne wzory tożsamości organizacyjnej, które korelowały z narracyjnymi wzorami tożsamości sieciowej w wypowiedzi Philipa (mężczyzna, 52, żonaty), który „lubi łączyć stałą pracę z tymczasowymi (doraźnymi) projektami” (odniesieniem była stabilność osiągnięta dzięki elastyczności i wielofunkcyjności); (b) narracyjne wzory tożsamości sieciowej, które korelowały z narracyjnymi wzorami tożsamości organizacyjnej. Jak zauważył Oswald (mężczyzna, 42, żonaty): „sieć kontaktów umożliwia zatrudnienie i stabilność”, a Donald (mężczyzna, 42, samotny) stwierdził, że „w firmach obecnie musisz umieć się przystosowywać, aby utrzymać pracę, która jest wysoko oceniana” (odniesieniem była sieciowość

i wyzwania, wraz ze stabilnością zajęcia); (c) narracyjne wzory tożsamości branżowej/zawodowej łączyły się narracyjnymi wzorami tożsamości organizacyjnej w wypowiedzi Anthony'ego (mężczyzna, 42, samotny), który uznał, że „zatrudnienie w sektorze publicznym daje stabilność”.

Siła relacji genderowych w narracyjnych wzorach konstrukcji tożsamości pracowniczych

Decyzje odnośnie do podjęcia pracy przez uczestniczki warunkowane były wyborami ich mężów. Ilustruje to wypowiedź Cindy (kobieta, 39, zamężna): „nie wezmę zlecenia ani nie przyjmę posady, które zmuszą mnie do pracy w innym mieście czy innym kraju”. Co więcej, kobiety często rezygnowały z kariery ze względu na opiekowanie się dziećmi, na co wskazała Joyce (kobieta, 48, zamężna): „od kiedy mam synów, przestałam dbać o karierę, aby się nimi opiekować”, albo uświadamiały sobie, że „jeśli chcesz zrobić karierę, musisz pozostać samotna” (Sherry, kobieta, 39, samotna).

Świat pracowniczy dyskryminuje kobiety, które są matkami. Jak zauważyła Joyce: „pracowałam w firmie, kiedy zaszłam w ciążę, i kiedy wróciłam po przewidzianym urlopie, zostałam zwolniona z powodu redukcji etatów. Wiem jednak, że to z racji tego, że mam dziecko”. Mary (kobieta, 41, samotna) stwierdziła, że „w pewnym momencie kariery musisz wybrać między byciem matką a byciem odnoszącym sukces branżowcem, tak jak ja to zrobiłam”. Sytuacja taka zdaje się nie pojawiać u mężczyzn, którzy uznają za naturalne to, iż nie oni opiekują się swoimi dziećmi, jak Stephen (mężczyzna, 43, żonaty): „nie jestem ojcem obecnym w domu, ponieważ moim głównym obowiązkiem zawsze było wspieranie żony, tak że ona może opiekować się dziećmi”.

W sumie, jak już odnotowano w literaturze przedmiotu (Duberley & Carrigan, 2013; García & Welter, 2013; Martin, 2003), okoliczności sprzyjające rozwojowi kariery i przewaga tożsamości rodzajowej określona poprzez stereotypy płciowe dotyczące męskiej postawy żywiciela rodziny oraz kobiecej opiekuńczości (Burnett i in., 2013; Godoy i in., 2007) zdają się nadal definiować konstrukcje pracowniczej tożsamości niemal u wszystkich uczestników, którzy byli białymi z klasy średniej, a więc u ludzi mających lepszą perspektywę kariery i korzystniejsze warunki podejmowania decyzji odnośnie do wyboru zawodu (Blustein, 2006) niż należący do innych grup społecznych.

Dokonując rodzajowego rozróżnienia, wyniki narracyjnych wzorów tożsamości pracowniczej są podobne do wyników uzyskanych z badań całej grupy w odniesieniu do narracyjnych wzorów tożsamości organizacyjnej, narracyjnych wzorów tożsamości branżowej/zawodowej i narracyjnych wzorów tożsamości przejściowej; niemniej pokazują pewne różnice w narracyjnych wzorach tożsamości sieciowej i tożsamości hybrydowej. Z jednej strony narracyjne wzory tożsamości sieciowej

znacznie częściej były podejmowane przez kobiety niż przez mężczyzn, a z drugiej – narracyjne wzory tożsamości hybrydowej znacznie częściej przez mężczyzn niż przez kobiety, co zauważyli, acz ujęli to w inny sposób, Anna Alexiou (2005) oraz Thálita Cavalcanti Menezes da Silva i in. (2010).

Podsumowując, główne wskaźniki każdego z narracyjnych wzorów stanowiły przeważnie męskie sposoby konstruowania specyficznego wzoru tożsamości pracowniczej. Kobiety, które potrzebowały powtórnie zaaranżować życie, potwierdzały tym samym, że świat pracowniczy pozostaje głęboko urodzajowiony, co zresztą już wcześniej odnotowano w literaturze (Almeida Neves, 2013; Galvez i in., 2015; Godoy i in., 2007; Kelan, 2010; Martin, 2003, 2006; Silva i in., 2010).

Grupka uczestników poszukujących bezpieczeństwa i stabilności w życiu pracowniczym, mających skonstruowane wzory narracyjne tożsamości organizacyjnej, składała się po równo z kobiet i mężczyzn, a głównym kryterium wyłonienia się jej było bezpieczeństwo zapewnione przez wykonywany zawód. Jednakże dla kobiet ściśle standardy określające zadania pracownicze i czas pracy stanowiły kluczową kwestię („nie jestem w stanie kontrolować ilości moich godzin pracowniczych i muszę je dopasować do moich obowiązków rodzinnych”; Joyce, kobieta, 48, zamężna). Również grupka uczestników, którzy wyrażali potrzebę przynależności do określonej profesji w konstrukcji narracyjnych wzorów tożsamości branżowej/zawodowej, składała się z równej liczby kobiet i mężczyzn. Jednak kobietom zazwyczaj łatwiej niż mężczyznom przychodziło rozstać się z wykonywanym zawodem i podjąć pracę w innym. Jak bowiem zauważyła Cindy (kobieta, 39, zamężna): „przestałam pracować jako prawniczka, ponieważ nie mogłam pogodzić zajęć i musiałam wiele podróżować. Otworzyłam internetowe biuro porad prawnych i mogę pracować w domu”.

Można powiedzieć, iż w badanej grupie kobiety i mężczyźni reprezentowali podobne narracyjne wzory tożsamości pracowniczej w odniesieniu do potrzeby stabilności, bezpieczeństwa i określenia swojej tożsamości; trudności nastręczały zaś kwestie związane z płcią społeczno-kulturową. Generowane były one przez obydwa wzory zewnętrzne (organizacje i branże/zawody pracownicze) wytwarzające modele, które wchodziły w skład narracyjnych wzorów tożsamości organizacyjnej i tożsamości branżowej/zawodowej. Połowa uczestników posługiwała się częściej tradycyjnymi wzorami relacji w świecie pracy, kobiety jednak miały z tym większe trudności (Burnett i in., 2013). Istnieje tu znacząca różnica: kobiety częściej wymieniały elastyczność, zmienność i nieprzewidywalność charakterystyczne dla narracyjnych wzorów tożsamości sieciowej. Różnica widoczna była także w kombinacji ustrukturuowanych sposobów budowania narracyjnych wzorów tożsamości hybrydowej, które nie polegały na skonstruowaniu nowych modeli, ale na powiązaniu na nowo dotychczasowych, poprzez łączenie charakterystycznych dla nich procesów – o czym częściej wspominali mężczyźni.

Z jednej strony Susan (kobieta, 36, zamężna) przedstawiła interesujące wyjaśnienie wskazujące na tę różnicę i wybór konstrukcji tożsamości sieciowej: „wolę

zajęcia, gdzie mogę ustalać godziny, liczbę zadań oraz terminy. Przy tradycyjnych zajęciach mam niewielką autonomię. Jestem elastyczna i sądzę, że kobiety takie muszą być”. Alice (kobieta, 55, zamężna) zauważyła: „trochę się zagubiłam jako samozatrudniająca się pracownica, ponieważ całe życie byłam na etacie i ciągle mam tożsamość organizacyjną. Negatywne aspekty tego typu tożsamości doprowadziły mnie do zmiany na bardziej elastyczny tryb pracy, który najlepiej pasuje do moich potrzeb”. Z drugiej strony Joyce (kobieta, 48, zamężna) wyznała: „nie chcę całkowicie zmieniać swojego życia, potrzebuję bezpieczeństwa i stabilności w moim życiu pracowniczym, jednak używam sieciowości do utrzymania stabilności”.

Tak więc mężczyźni skłaniałoby się ku konstrukcji tożsamości hybrydowych, kobiety – ku budowaniu tożsamości plastycznych, czyli mężczyźni mają tendencję do odtwarzania istniejących możliwości i powtórzenia ich łączenia, kobiety zaś zmuszone są rekonstruować tożsamości pracownicze, dopasowując je do własnych potrzeb i tworząc nowe sposoby konstruowania siebie w świecie pracowniczym.

Dyskusja

Zasadniczo uczestnicy konstruowali swoje tożsamości za pomocą wzorów narracyjnych opisanych w literaturze jako tożsamość organizacyjna (Alvesson & Willmott, 2002; Bardon et al., 2015; Strangleman, 2012), tożsamość branżowa i zawodowa (Dubar, 1997; Stecher, 2012) oraz tożsamość pracowniczej sieci (Fenwick, 2007; Grote & Raeder, 2009). Wyłoniły się jednak z analizy dwa niespotykane w literaturze wzory: *deidentyfikacja* (Beech, 2011; Sveningsson & Alvesson, 2003; Touraine, 2007), oraz *formy hybrydowe* (Carruthers & Uzzi, 2000; Sullivan & Baruch, 2009).

Analogicznie do tego, co znaleźć można w innych pracach (Bardon et al., 2015; Dubar, 1997; Grote & Raeder, 2009; Stecher, 2012), plastyczność świata pracowniczego spowodowała dywersyfikację strategii konstrukcji tożsamości, chociaż strategie te nadal wyraźnie zachowują pewne charakterystyki odziedziczone po bardziej tradycyjnych wzorach, takie jak stabilność, niewielka zmienność oraz tendencja do uśredniania – standaryzacja. Innymi słowy, doświadczamy sytuacji przejściowej, w której stare modele współlistnieją z nowymi sposobami bycia-w-pracy (Blustein, 2011; Grote & Raeder, 2009). Tezę tę potwierdzają główne wyniki: narracyjne wzory tożsamości rozpoznane w grupie uczestników wskazują na dwie przeciwstawne tendencje, równie znaczące dla działania (funkcjonowania) we współczesnym świecie: tendencja do poszukiwania stabilności i tendencja do poszukiwania elastyczności, co już ustalili Mats Alvesson i Hugh Willmott (2002), T. Strangleman (2012) oraz Sherry E. Sullivan i Yehuda Baruch (2009).

Mierząc się ze zmianami świata pracowniczego, po stronie stabilności mamy narracyjne wzory tożsamości organizacyjnej, branżowej i zawodowej; zaś po stronie tendencji poszukujących elastyczności mamy narracyjne wzory tożsamości sieciowej i hybrydowej. Ten ostatni jest modelem „Zrób-to-sam” (Carruthers & Uzzi,

2000) albo modelem istoty ludzkiej postrzeganej jako hybryda (Latour, 1993), ponieważ tożsamość konstruowana jest w obszarze heterogenicznych napięć, gdzie niemożliwa jest jakakolwiek jedność czy jednorodność. Została dostrzeżona także kluczowa tendencja z tym związana: stronniczość (fragmentacja) jednostkowych indywidualnych dyskursów, ponieważ przeważająca część grupy uczestników poszukiwała zewnętrznych i ogólnych wzorów konstrukcji tożsamości w świecie. Pomiędzy tymi obszarami zachowań ludzkich wzrasta, zgodnie z sugestiami Tary Fenwick (2007), znaczenie sieci społecznych jako psychospołecznej bazy niezbędnej dla konstrukcji tożsamości, a częste momenty jej zerwania oznaczane są jako deidentyfikacje (Beech, 2011; Touraine, 2007).

Ważne jest, by wiedzieć, że istnieją wzory w konstrukcjach pracowniczej tożsamości. Można je zidentyfikować. Wykazują one jednak pewną heterogeniczność, i to wymaga uwagi uczonych i praktyków działających w dziedzinie badań pracowniczych czy doradztwa zawodowego i poradnictwa. Co więcej, wzory te można zrozumieć dzięki osobistym narracjom, ponieważ takie narracje potencjalnie przedstawiają rdzeń społecznych dyskursów leżących u podstaw konstrukcji tożsamości pracowniczej. W tym sensie podkreślamy praktyczne i teoretyczne znaczenie zdolności do narracji w konstruowaniu kariery i w podejmowaniu działań w obszarze poradnictwa. Analizując wpływ relacji rodzajowych na konstrukcje tożsamości pracowniczej pracowników i pracownic San Paulo (Brazylia), znaleźliśmy dwie odmienne tendencje, obydwie – jak zauważyła Gottfredson (1981, 1996) – uwypuklone przez stereotypy płciowe. Według Laís Abramo (2010), Magdy de Almeida Neves (2013), Lady Brigitte Galvez i in. (2015) oraz Jaime Lester (2008) kwestie rodzaju są zasadnicze przy definiowaniu kontekstów konstruowania tożsamości pracowniczych.

Kiedy poszukuje się stabilności, mężczyźni i kobiety konstruują tożsamości pracownicze w oparciu o organizację, profesjonalizm branżowy i zawód. Kiedy jednak poszukiwana jest elastyczność, pojawia się inna tendencja. Mężczyźni próbują łączyć uprzednio istniejące warunki (*reference*) i konstruują tożsamości hybrydowe, oparte na wzorach gotowych, kobiety zaś próbują tworzyć okoliczności relacyjne. Akcentuje to ciągłość przeżywania przez kobiety procesów konstrukcyjnych, doświadczeń naznaczonych zwykle tymczasowością pracy i relacjami rozwiniętymi zasadniczo dzięki pracy na dwie zmiany, zarówno w sferze zawodowej, jak i domowej. Belinda Probert (2001) podkreśla, że prowadzi to do pomnożenia ich ścieżek i stosowanych strategii. Tak więc mężczyźni skłaniałoby się ku konstrukcji tożsamości hybrydowych, kobiety – ku konstrukcji tożsamości plastycznych, chociaż ich sposób działania w stale zmieniającym się świecie pracy jest różny. Znaczy to, że kobiety kreują możliwości dzięki relacjom społecznym, a mężczyźni powtórnie porządkują istniejące alternatywy. Potwierdza to koncepcję mnogich tożsamości i odgrywania wielu ról, jako wyróżnioną strategię dla kobiet w stale zmieniającym się świecie pracowniczym, rozpoznaną w literaturze przedmiotu już wcześniej (Alexiou, 2005; Bimrose i in., 2015; Chies, 2010; Silva i in., 2010).

Warto odnotować – w związku z praktykami i „strategiami rodzajowymi” – że kobiety wolały konstruować tożsamości pracownicze w bardziej złożonych procesach niż mężczyźni, zapewne dzięki zarówno silniejszemu powiązaniu kobiecej tożsamości i odpowiedzialności w sferze domowej, jak i podwójnemu obciążeniu kobiecej pracy, stale przymuszającemu je do utrzymywania równowagi między pracą zarobkową a pracą w domu. Utrzymywanie się tej sytuacji prowadzi kobiety do tworzenia strategii alternatywnych wobec obowiązujących powszechnie w świecie pracowniczym, co może wyjaśniać konstruowanie plastycznych tożsamości, wskazanych w powyższych wynikach.

Konkluzje i wskazanie ograniczeń

Artykuł ten miał na celu określenie i przeanalizowanie głównych narracyjnych wzorów tożsamości pracowniczej występujących pośród pracowników i pracownic miasta San Paulo oraz oddziaływania występujących w takiej konstrukcji relacji genderowych.

Po pierwsze, w pracy wyróżniliśmy pięć wzorów konstrukcji tożsamości pracowniczej: (1) narracyjny wzór tożsamości organizacyjnej, który charakteryzują stabilność, bezpieczeństwo i wsparcie zewnętrznymi wzorami; (2) narracyjny wzór tożsamości branżowej/zawodowej definiowany poprzez wyspecjalizowaną aktywność oraz doświadczenie bycia profesjonalistą, również oparty na zewnętrznych wzorach wspólnotowości; (3) narracyjny wzór tożsamości sieciowej odróżniający się przez plastyczność, zmienność, nieprzewidywalność oraz sieciowość, oparty na wzorach relacyjnych; (4) narracyjny wzór tożsamości hybrydowej, którą cechuje wchodzenie w relacje z innymi istniejącymi modalnościami konstytuującymi dominujący sposób konstrukcji jaźni; (5) narracyjny wzór tożsamości przejściowej, rozumianej jako sytuacja przejściowych kryzysów.

Pięć opisanych typów było już wskazywanych w literaturze (Bardon i in., 2015; Grote & Raeder, 2009; Stecher, 2012; Vera & Valenzuela, 2012), chociaż dwa ostatnie nie są zwykle wymieniane. Nowość polegała na potraktowaniu ich jako narracyjnych wzorów, a nie utrwalonych typów, uwydatniając ich analityczną potencjalność i nie redukując do nich rzeczywistości. Tak zostało to ujęte już wcześniej u Ribeiro (2015), odnośnie do analizy kariery. Te narracyjne wzory konstrukcji tożsamości pracowniczej stanowią mogą teoretyczną bazę zrozumienia świata pracowniczego, jak również właściwą podstawę działań w obszarze doradztwa planowania kariery.

Po drugie, odnośnie do relacji rodzajowych – co stanowić ma najważniejszy cel tego artykułu – można skonstatować, iż stereotypy płciowe podtrzymane zostały podczas tworzenia strategii radzenia sobie ze zmianami w świecie pracowniczym. Jak zauważyła po raz pierwszy Gottfredson (1981, 1996), a ostatnio wspominali: Jenny Bimrose i in. (2014), J. Bimrose, Mary McMahon, Mark Watson (2015) oraz D. Blustein (2006), różnice genderowe w obszarze konstruowania tożsamości

pracowniczej utrzymują się, po pierwsze, z powodu podobnych tendencji u kobiet i mężczyzn do poszukiwania stabilności, bezpieczeństwa i dominujących zewnętrznych wzorów konstrukcji tożsamości organizacyjnej, branżowej i zawodowej, a po drugie, z powodu różnych tendencji ujawniających się w sposobach konstrukcji tożsamości, w których mężczyźni składają uprzednio istniejące wzory w narracyjne wzory tożsamości hybrydowej, kobiety zaś optują za narracyjnymi wzorami tożsamości sieciowej. Innymi słowy, mężczyźni potrzebują wcześniej zdefiniowanej bazy konstrukcji tożsamości w relacji ze światem pracowniczym i, co najwyżej, składają te konstrukcje, kobiety zaś podatne są na zmiany i pozostają elastyczne albo są przymuszane, aby takimi były.

Jak pokazano w literaturze, współczesność wzywa do godzenia różnych narracyjnych wzorów konstruowania tożsamości (Alvesson & Willmott, 2002; Fenwick, 2007; Gergen, 1991; Strangleman, 2013; Sveningsson & Alvesson, 2003). Istotne jest więc zrozumienie konstrukcji tożsamości pracowniczej w perspektywie przenikania się w tym procesie różnych aspektów pracy zogniskowanej na relacjach rodzajowych. Te ostatnie, pomimo otwartości (dostępności) dla kobiet w świecie pracy, utrzymują struktury zwrócone ku tradycyjnie ustanowionym konstrukcjom oraz relacje faworyzujące mężczyzn. Dzieje się tak za sprawą podwójnego obciążenia pracą kobiet (Abramo, 2010; Chies, 2010), wynikającego z konstrukcji stereotypowych relacji rodzajowych (Butler, 1990).

Chociaż doceniamy wyniki naszych badań, zdajemy sobie sprawę z tego, że mają one swoje ograniczenia, ponieważ obejmowały uczestników pochodzących ze specyficznego środowiska. Niemniej mogą dać wgląd w to, jak mężczyźni i kobiety konstruują swoje tożsamości pracownicze oraz pozwolić zobaczyć pojawiające się między nimi różnice ze względu na relacje rodzajowe.

Wnioski dla doradztwa kariery można najkrócej ująć jako potrzebę większej otwartości na kwestie związane z rodzajem (*gender*), potrzebę uwzględnienia rodzaju w praktyce, aby nie ujednotlić czegoś, co jest silnie zdywersyfikowane, tak jak są rozmaite pozycje, sprawczość i warunki konstruowania kariery, występujące w świecie pracowniczym (za: Bimrose i in. 2014, oraz Bimrose i in. 2015). Warto także podkreślić wielką przydatność metody narracyjnej w badaniach związanych z doradztwem kariery, co zostało także wykazane już wcześniej przez Savickasa i in. (2009).

Podziękowania

Praca powstała dzięki wsparciu CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Brasil (Narodowa Rada Rozwoju Nauki i Technologii – Brazylia) – grant badawczy 308786/2013-0.

Przekład: Michał Gusin

Literatura

- Abramo, L. (2010). Introdução (Introduction). In Organização Internacional do Trabalho [OIT] (Org.), *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios [Gender and racial equality at work: Progress and challenges]* (pp. 17-47). Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- Acker, J. (2011). Theorizing gender, race and class in organizations. In E. L. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (pp. 65-81). Chichester, UK: Wiley.
- Alexiou, A. (2005). A tale of the field: Reading power and gender in the learning organization. *Studies in Continuing Education*, 27(1), 17–31. doi: 10.1080/01580370500056372
- Almeida Neves, M. (2013). Anotações sobre trabalho e gênero [Notes on work and gender]. *Cadernos de Pesquisa*, 43(149), 404–421.
- Alvesson, M. (1998). Gender relations and identity at work: A case study of masculinities and femininities in an advertising agency. *Human Relations*, 51(8), 969–1005. doi: 10.1177/001872679805100801
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644. doi: 10.1111/1467-6486.00305
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu [Content analysis]*. Paris, France: PUF.
- Bardon, T., Josserand, E., & Villesèche, F. (2015). Beyond nostalgia: Identity work in corporate alumni networks. *Human Relations*, 68(4), 583–606. doi: 10.1177/0018726714532967
- Beech, N. (2011). Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations*, 64(2), 285-302. doi: 10.1177/0018726710371235
- Bertrand, M., Pan, J., & Kamenica, E. (2013). *Gender identity and relative income within households* (No. w19023). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Bimrose, J., McMahon, M., & Watson, M. (Eds.). (2015). *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration*. New York, NY: Routledge.
- Bimrose, J., Watson, M., McMahon, M., Haasler, S., Tomassini, M., & Suzanne, P.A. (2014). The problem with women? Challenges posed by gender for career guidance practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 77–88. doi: 10.1007/s10775-013-9256-9
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York, NY: Routledge.
- Blustein, D.L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1–17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004.
- Brockmeier, J., & Harré, R. (2003). Narrativa: problemas e promessas de um paradigma alternativo [Narrative: Issues of an alternative paradigm]. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 525-535. doi: 10.1590/S0102-79722003000300011
- Burnett, S.B., Gatrell, C.J., Cooper, C., & Sparrow, P. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632–646. doi: 10.1111/gwao.12000
- Butler, J. (1990). *Gender trouble*. London, UK: Routledge.

- Carruthers, B., & Uzzi, B. (2000). Economic sociology in the new millennium. *Contemporary Sociology*, 29(3), 486–494.
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho [Feminine and masculine professions do exist: Gendered obstacles to professional insertion]. *Estudos Feministas*, 18(2), 507–528.
- Corlett, S., & Mavin, S. (2014). Intersectionality and identity: Shared tenets and future research agendas for gender and identity studies. *Gender in Management: An International Journal*, 29(5), 258–276. doi: 10.1108/GM-12-2013-0138
- Crenshaw, K. (1994). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. In: M. A. Fineman, & R. Mykitiuk (Eds.), *The public nature of private violence* (pp. 93–118). New York, NY: Routledge.
- Denzin, N. (1989). *Interpretive biography*. Newbury Park, CA: Sage.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 259–266. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.009
- Dubar, C. (1997). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles* [Socialization, construction of social and professional identities]. Paris, France: Armand Colin.
- Duberley, J., & Carrigan, M. (2013). The career identities of ‘mumpreneurs’: Women’s experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31(6), 629–651. doi: 10.1177/0266242611435182
- Dulini Anuvinda Fernando, W., & Cohen, L. (2011). Exploring the interplay between gender, organizational context and career: A Sri Lankan perspective. *Career Development International*, 16(6), 553–571. doi: 10.1108/13620431111178326
- Fenwick, T. (2007). Knowledge workers in the in-between: Network identities. *Journal of Organizational Change Management*, 20(4), 509–524. doi: 10.1108/09534810710760054
- Galvez, L., Garces, M., Lleidas, E., & Renteria, E. (2015). Identidad profesional y carrera de mujeres en cargos gerenciales [Professional identity and career of women in management positions]. *Revista de Psicología GEPU*, 6(1), 78–105.
- García, M.C.D., & Welter, F. (2013). Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs’ narratives. *International Small Business Journal*, 31(4), 384–404. doi: 10.1177/0266242611422829
- Gatrell, C.J. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5), 621–644. doi: 10.1177/0018726712467380
- Gaunt, R., & Scott, J. (2016). Gender differences in identities and their sociostructural correlates how gendered lives shape parental and work identities. *Journal of Family Issues*, 1–26. doi:10.1177/0192513X16629182
- Gergen, K. J. (1991). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life*. New York, NY: Basic Books.
- Godoy, L., Stecher, A., & Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral [Work and identities: Continuities and ruptures in a context of labor flexibility]. In R. Guadarrama, & J.L. Torres (Eds.), *Los significados*

- del trabajo femenino en el mundo global* [The meanings of women's work in the global world] (pp. 81–100). Barcelona, Spain: Anthropos.
- Grote, G., & Raeder, S. (2009). Careers and identity in flexible working. *Human Relations*, 62(2), 219–244. doi: 10.1177/0018726708100358
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251–258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004.
- Hatmaker, D. M. (2013). Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 382–396. doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00589.x
- Ibarra, H., & Petriglieri, J. (2016). Impossible selves: Image strategies and identity threat in professional women's career transitions. *Working Paper Series 2016/12/OBH*. Fontainebleau, France: INSEAD.
- International Labour Office (ILO) (2015). *World employment and social outlook: Trends 2015*. Geneva, Switzerland: International Labour Office – ILO.
- International Labour Office (ILO) (2016). *Women at Work: Trends 2016*. Geneva, Switzerland: International Labour Office – ILO.
- Kelan, E.K. (2010). Gender logic and (un)doing gender at work. *Gender, Work & Organization*, 17(2), 174–194. doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x
- Kirpal, S. (2004). Researching work identities in a European context. *Career Development International*, 9(3), 199–221. doi: 10.1108/13620430410535823
- Latour, B. (1993). *We have never been modern*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lester, J. (2008). Performing gender in the workplace: Gender socialization, power, and identity among women faculty members. *Community College Review*, 35(4), 277–305. doi: 10.1177/0091552108314756
- Martin, P.Y. (2003). “Said and done” versus “saying and doing” gendering practices, practicing gender at work. *Gender & society*, 17(3), 342–366. doi: 10.1177/0891243203017003002
- Martin, P.Y. (2006). Practising gender at work: Further thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization*, 13(3), 254–276. doi: 10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016). *OECD Employment Outlook 2016*. Paris, France: OECD Publishing.
- Polkinghorne, D.E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Probert, B. (2001). Gendered workers and gendered work. In D. Boud, & J. Garrick (Eds.), *Understanding learning at work* (pp. 98–116). London, UK: Routledge.
- Ramarajan, L., & Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: Negotiating non-work identities at work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621–644. doi: 10.5465/amr.2011.0314
- Salladarré, F., & Hlaimi, S.B. (2014). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos [Women and part-time work in European countries]. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 325–343. doi: 10.1111/j.1564-9148.2014.00209.x

- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.
- Scott, J.W. (2010). Gender: Still a useful category of analysis?. *Diogenes*, 57(1), 7–14. doi: 10.1177/03921921110369316
- Segnini, L.R.P. (2012). Relações de gênero no trabalho bancário informatizado [Gender relations in informatics in the banking sector]. *Cadernos Pagu*, 10, 147–168.
- Silva, T.C.M., Amazonas, M.C.L.A., & Vieira, L.L.F. (2010). Família, trabalho, identidades de gênero [Family, work, gender identities]. *Psicologia em Estudo*, 15(1), 151–159. doi: 10.1590/S1413-73722010000100016
- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales [Identity profiles of workers in large retail companies in Santiago, Chile: Psychosocial contributions to the understanding of labor identities]. *Psykhé*, 21(2), 9–20. doi: 10.7764/psykhe.21.2.538
- Strangleman, T. (2012). Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work. *Sociology*, 46(3), 411–425. doi: 10.1177/0038038511422585
- Strauss, A.L., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Sullivan, S.E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. doi: 10.1177/0149206309350082
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193. doi: 10.1177/00187267035610001
- Touraine, A. (2007). *New paradigm for understanding today's world*. Cambridge, UK: Polity.
- Van Langenhove, L., & Harré, R. (1993). Positioning and autobiography: Telling your life. In N. Coupland, & J. F. Nussbaum (Eds.), *Discourse and lifespan identity* (pp. 81–99). London, UK: Sage.
- Vera, N.J.A., & Valenzuela, M.J.E. (2012). El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones [Identity as a conceptual resource for the study of transitions]. *Psicología & Sociedad*, 24(2), 272–282. doi: 10.1590/S0102-71822012000200004
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299–322. doi: 10.1177/0018726708101904