

Artykuł nadesłany: 21 kwietnia 2022; Poprawiony: 30 czerwca 2022; Zaakceptowany: 15 lipca 2022

DOI: 10.33119/EEIM.2022.64.1

Czeranowska, O. (2022). Definityjne i metodologiczne dylematy badań karier oraz sukcesu zawodowego. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 64(2), 9–20.

Pobrane z: <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/2987>

Definityjne i metodologiczne dylematy badań karier oraz sukcesu zawodowego

OLGA CZERANOWSKA

Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet SWPS

W tekście dokonano przeglądu podejść teoretycznych do definiowania pojęcia kariery zawodowej z uwzględnieniem sukcesu zawodowego jako jej elementu. W pierwszej części zaprezentowano wybrane wątki teoretyczne związane z definiowaniem pojęcia kariery, w tym jej wymiar czasowy oraz subiektywne i obiektywne rozumienia pojęcia. Omówiono również różnice pomiędzy tradycyjnym a nowymi modelami karier. Druga część jest poświęcona pojęciu sukcesu zawodowego w jego wymiarze subiektywnym i obiektywnym. Uwzględnione zostały również kolejne poziomy definiowania sukcesu, od osobistego po ogólnospołeczny. W trzeciej części tekstu została podjęta próba przełożenia refleksji teoretycznej dotyczącej definiowania pojęć kariery zawodowej oraz sukcesu na podejścia metodologiczne, zarówno w obszarze metod ilościowych, jak i jakościowych.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, sukces zawodowy, badania ilościowe, badania jakościowe, biografia zawodowa

Kody klasyfikacji JEL: Z0, Z1

Wprowadzenie

Cel niniejszego opracowania to przegląd teoretycznych podejść do definiowania pojęć kariery zawodowej oraz sukcesu zawodowego. Sukces zawodowy jest więc analizowany zarówno jako element kariery, jak i zjawisko pozostające w sferze wyobrażeń osób realizujących karierę, stanowiące motywację do działań oraz czynnik wpływający na podejmowane decyzje zawodowe. Poza ogólnym omówieniem teoretycznym, pojęcie kariery jest również analizowane z punktu widzenia możliwych podejść metodologicznych do jego badania, w zakresie metodologii nauk społecznych (zarówno ilościowych, jak i jakościowych).

Tekst jest podzielony na trzy części: dwie pierwsze stanowią teoretyczną analizę pojęć „kariera zawodowa” oraz „sukces zawodowy”, ze szczególnym naciskiem na sposoby ich definiowania, trzecia natomiast odnosi się do metodologii badań tych zjawisk w ramach nauk społecznych.

Pojęcie kariery

Kariera zawodowa jest pojęciem odzwierciedlającym czasowy, podłużny charakter życia zawodowego oraz fakt, że biografia zawodowa może być postrzegana jako proces dziejący się „wzdłuż” i „obok” biografii prywatnej, przez znaczącą część życia jednostki. Można się więc spodziewać, że sytuacja zawodowa podlegać będzie przemianom, tak samo jak różne wymiary sytuacji prywatnej. Wymiar czasowy kariery jest widoczny w wielu definicjach pojęcia, np. według Sullivana i Barucha kariera to „układające się w unikalny wzór doświadczenie jednostki związane z pracą i inne powiązane doświadczenia, zarówno w ramach organizacji, jak i poza nimi” (Sullivan, Baruch, 2009, s. 1543). Brewer (2018) podkreśla natomiast, że jest to doświadczenie składające się z serii wykonywanych prac, zarówno odpłatnych, jak i wolontarnych, niezależnie od długości ich trwania. Według *Oxford Dictionary of Sociology* natomiast kariera to „uwarunkowana sekwencja ról zawodowych, poprzez które jednostki przechodzą w toku faz życia zawodowego, co oznacza wzrost prestiżu, nie wykluczając jednak mobilności społeczno-zawodowej w dół” (Scott, Marshall, 2009, s. 61–62). Definicja ta zwraca uwagę na jeszcze jeden ważny aspekt pojęcia kariery, a mianowicie założenie (a przynajmniej oczekiwanie), że będzie to droga „skierowana w górę”, a więc przechodząca od pozycji mniej do bardziej atrakcyjnych (pod względem wynagrodzenia, statusu czy prestiżu). Postęp czy też rozwój kariery może mieć różne formy. W klasycznym podziale kariery biurokratyczne charakteryzują się: (1) wspinaniem się na kolejne szczeble ustalonej hierarchii organizacyjnej,

kariery w ramach profesji, (2) rozwojem umiejętności, (3) zdobywaniem reputacji i statutu opartego na uznaniu kompetencji (Kanter, 1989). Natomiast kariery przedsiębiorców mogą być mierzone poprzez tworzenie nowej wartości oraz potencjału organizacji. W tym znaczeniu pojęcie „kariera” ma więc pozytywny wydźwięk i opisuje tylko takie trajektorie zawodowe, gdzie zaobserwować można jakiegoś rodzaju awans zawodowy. Nie o każdej biografii zawodowej można by więc powiedzieć, że jest karierą (Suchar, 2003). Alternatywne rozumienie kariery w oderwaniu od jej kierunku zakłada natomiast, że jest to każda biografia zawodowa – „każdy, kto pracuje, ma karierę” (Arthur i in., 1989, s. 9).

Warto również zwrócić uwagę na zmiany zarówno samego znaczenia pojęcia „kariera”, jak i typów karier. W języku angielskim słowo *career* oznaczało oryginalnie utwardzoną drogę dla powozów, co budzi skojarzenia z wytyczoną i uregulowaną ścieżką prowadzącą przez kolejne etapy kariery (Sennet, 2010). Zgodnie z przedstawionym wcześniej założeniem, oczekiwanym kierunkiem kariery byłaby droga ku coraz bardziej odpowiedzialnym i nagradzanym pozycjom zawodowym, w ramach tej samej specjalizacji, czy też pola działalności zawodowej, wybranego w momencie rozpoczynania aktywności na rynku pracy. Ten tradycyjny model „jednej kariery na życie” jest coraz rzadziej realizowany. Częstość zmian zatrudnienia zwiększała się w drugiej połowie XX w., między innymi ze względu na przemiany ekonomiczne, ale również zwiększoną średnią długość życia, w tym życia zawodowego. Bardzo ważnym czynnikiem zmieniającym świat pracy jest również postęp w zakresie nowoczesnych technologii. Wpływa on z jednej strony na treść wykonywanej pracy (gdyż niektóre zadania mogą być zautomatyzowane), a z drugiej strony na formy zatrudnienia, umożliwiając pracę zdalną (Brewer, 2018). Tego rodzaju rozwiązania były stopniowo coraz bardziej stosowane w pierwszy dwóch dekadach XXI w., natomiast akcelerację ich rozpowszechnienia spowodowała pandemia COVID-19.

W odróżnieniu od tradycyjnego modelu kariery, nowe modele karier charakteryzują się mniejszą stałością specjalizacji oraz większym zróżnicowaniem potencjalnych kształtów trajektorii. Twórcy tych koncepcji zwracają również uwagę na podmiotowość jednostki, która sama decyduje o kształcie swojej kariery (np. kariera bez granic – Arthur i in., 1989, czy kariera proteuszowa – Hall, 2004). Inne modele pozwalają również uwzględnić biograficzne zależności pomiędzy pracą a innymi sferami życia (kariera kalejdoskopowa – Mainiero, Sullivan, 2005; *the life-career rainbow* – Super, 1980). Indywidualizacja trajektorii karier i zastąpienie tradycyjnego, linearnego modelu kariery wspomnianymi nowymi modelami związane jest z szerszymi przemianami społecznymi, kulturowymi i ekonomicznymi (Piorunek, 2021). W sytuacji dużej zmienności w różnych dziedzinach życia i zgeneralizowanej niepewności, jednostki nie oczekują już, że całe ich życie zawodowe będzie związane z jedną organizacją (Negoita, 2020).

Ważnym elementem definiowania kariery zawodowej, ale również stosowania jej jako pojęcia w rozważaniach i metodologiach nauk społecznych, jest także podział na subiektywny i obiektywny wymiar kariery (Hughes, 1937). Wymiar obiektywny kariery to kolejne pozycje zajmowane przez daną osobę i ich mierzalne cechy (dochód, miejsce w hierarchii organizacyjnej). Ma ona więc charakter mierzalny i obiektywny. W odróżnieniu od tego wymiaru, wymiar subiektywny kariery odnosi się do uczuć, opinii i ambicji towarzyszących danej trajektorii zawodowej (Grabowska, 2016). Na subiektywność kariery wskazują również te definicje pojęcia (np. Sullivan, Baruch, 2009), które koncentrują się na indywidualnym doświadczeniu. W tym rozumieniu kariera pozostaje więc „otwarta na interpretację” (Brewer, 2018).

Sukces zawodowy jako element kariery zawodowej

Sukces zawodowy jest być może pojęciem jeszcze bardziej złożonym i niejednoznacznym niż sama kariera zawodowa, jednocześnie relacja między dwoma konstruktami może być interpretowana na co najmniej kilka sposobów. Sukces zawodowy jest powiązany przede wszystkim z „podłużnym” i „celowym” rozumieniem kariery, w którym może stanowić zwieńczenie wcześniejszych etapów. Jest to bardzo widoczne w definicjach, takich jak: „Sukces łączy się z rezultatami osiągniętymi w toku kariery, jest wynikiem doświadczeń danej osoby zdobytych w toku kariery” (Arthur, Khapova, Wilderom, 2005, s. 179) czy „[sukces to] realne lub postrzegane osiągnięcia, które jednostki gromadzą jako rezultat swoich doświadczeń zawodowych” (Judge i in., 1995, s. 621). Również według definicji Bednarskiej-Wnuk i Januszkiewicz (2013, s. 415) sukces to „ciągły rozwój w pracy”.

Podobnie jak w przypadku samego pojęcia kariery, możemy mówić o subiektywnym i obiektywnym wymiarze sukcesu zawodowego (Judge i in., 1995; Zhou i in., 2013). Wymiar obiektywny odwołuje się do obserwowalnych i mierzalnych kryteriów (tak samo jak w przypadku obiektywnego wymiaru kariery mogą to być dochody, stanowisko, ale również liczba awansów). Wymiar subiektywny natomiast ma charakter psychologiczny (Gunz, Heslin, 2005), opiera się na indywidualnych odczuciach danej osoby na temat jej osiągnięć zawodowych i może być łączony z koncepcją pracy jako powołania (Hall, Chandler, 2005). Te dwa zjawiska mogą zachodzić równocześnie, ale możliwe jest również osiągnięcie obiektywnego sukcesu bez subiektywnego poczucia sukcesu oraz *vice versa* (Korman, Wittig-Berman, Lang, 1981; Nicholson, Waal-Andrews, 2005). Arthur, Khapova i Wilderom (2005) powiązali obiektywne i subiektywne rozumienia sukcesu zawodowego i kariery poprzez rozróżnienie perspektywy zewnętrznej i wewnętrznej refleksji.

Pojęcie sukcesu łączy się z pojęciem kariery poprzez wyobrażenia własnej kariery. Wizje te wyznaczają osobiste definicje sukcesu, choć mogą być również osadzone w kontekście aspiracji i priorytetów generacyjnych (Dries, Pepermans, Kerper, 2008; Januszkiewicz, 2012). Sukces ma więc wymiar indywidualny, a wizja udanego życia zawodowego niekoniecznie ogranicza się do wysokich zarobków czy osiągnięcia kolejnych stopni w karierze. Intencje dotyczące życia zawodowego, a co za tym idzie wizje sukcesu są kształtowane przez indywidualne doświadczenia, edukację i aspiracje, ale również dostępne możliwości i szanse (Brewer, 2018).

Definicje sukcesu zawodowego mogą być więc analizowane na poziomie indywidualnym, gdzie sukces zależy m.in. od możliwości jednostki warunkowanych przez czynniki wewnętrzne i zewnętrzne (Januszkiewicz, 2010). Znaczenie mają jednak również definicje oparte na normach społecznych, a więc co społeczeństwo jako całość byłoby gotowe uznać za sukces zawodowy (Bednarska-Wnuk, Januszkiewicz, 2013). Definicje tworzone na poziomie społecznym mogą być podstawą porównań synchronicznych oraz diachronicznych. Brane pod uwagę mogą być więc zarówno różnice pomiędzy wpływającymi na sferę pracy normami kulturowymi w społeczeństwach (np. wymiary kultury Hofstede – Hofstede, Hofstede, 2007), jak i wpływ przemian wartości na definiowanie sukcesu w danym społeczeństwie (np. przejście od wartości materialnych do postmaterialnych – Inglehart, 1990; Inglehart, Welzel, 2005). Zmiany w sposobach definiowania sukcesu mogą również zachodzić pomiędzy pokoleniami (Dries, Pepermans, Kerper, 2008).

Definicje sukcesu mogą być również tworzone na poziomie mezostrukturalnym, a więc poprzez poszczególne grupy zawodowe. Można powiedzieć, że tak jak etyki zawodowe stanowią wytyczne postępowania w sytuacjach, kiedy etyka ogólna nie jest wystarczająca dla rozwiązania danego problemu, tak też definicje sukcesu zawodowego tworzone w ramach grup zawodowych opisują go w sposób wykraczający poza to, co za sukces uznaje społeczeństwo jako całość. Znaczenie ma tutaj również ułożenie danej grupy w całości kształcie struktury społecznej. Na przykład Hennequin (2007) badała percepcje i wizje sukcesu wśród przedstawicieli *blue collar workers* (pracowników fizycznych), zauważając, że tradycyjne sposoby mierzenia i przedstawiania sukcesu odpowiadają raczej biografiami zawodowym *white collar workers* (pracowników intelektualnych). Podobnie Eith, Stummer i Schusterschitz (2011) analizowali postrzeganie sukcesu przez pracowników opieki geriatrycznej, gdzie sukces nie może być definiowany tak samo jak w innych zawodach medycznych i opiekuńczych, ponieważ nawet przy najlepszej opiece, śmierć pacjentów jest częstym wydarzeniem.

Metodologie badań karier i sukcesu zawodowego

Kariery zawodowe oraz sukces zawodowy znajdują się w zakresie zainteresowań naukowych badaczy reprezentujących różne dyscypliny (m.in. socjologia, psychologia, nauki o zarządzaniu) oraz różne podejścia metodologiczne. Podobnie jak biografie jednostek w ujęciu ogólnym, biografie zawodowe mogą być badane zarówno w ujęciu ilościowym, jak i jakościowym, co skutkuje wynikami badań o odmiennym charakterze i inaczej rozłożonych „punktach ciężkości”. Niejako „w poprzek” podziału na podejście ilościowe i jakościowe znajduje się drugi podział, który jest związany z czasem zbierania danych, a mianowicie podział na badania retrospektywne oraz podłużne.

Podejście ilościowe do badania karier zawodowych skupia się zazwyczaj na obiektywnym wymiarze kariery, opisanym w pierwszej części tego tekstu. Daje możliwość większego stopnia generalizacji doświadczeń. Możliwe jest zbadanie większej liczby indywidualnych karier, dokonywanie porównań synchronicznych i diachronicznych oraz poszukiwanie prawidłowości w ramach pewnych grup jednostek (np. migranci, reprezentanci danego pokolenia, osoby z określonym poziomem wykształcenia).

Aby umożliwić generalizację, podejście ilościowe wymaga pewnej operacjonalizacji kluczowych cech badanego zjawiska, np. poprzez zastosowanie klasyfikacji zawodów do opisu kolejnych pozycji zawodowych zajmowanych przez jednostkę. Wybór kategorii opisu (np. miejsca pracy czy stanowiska) powinien być dopasowany do badanej grupy.

Istotną trudnością w badaniach ilościowych karier o charakterze retrospektywnym jest konieczność przypominania sobie przez respondenta kolejnych stadiów kariery czy zajmowanych pozycji zawodowych. Jest to szczególnie problematyczne w przypadku karier długich lub też krótszych, ale sfragmentaryzowanych, z dużą liczbą zmian miejsca pracy oraz pozycji. Szczególnym źródłem danych do analiz trajektorii zawodowych, gdzie nie pojawia się problem pamięci i zapomnienia, są badania podłużne, zbierające dane o sytuacji zawodowej respondentów na przestrzeni lat.

Dane panelowe (ale również dane retrospektywne uzyskane w badaniach ankietowych) mogą zostać wykorzystane w analizie sekwencji. Metodologia *Social Sequence Analysis* (Cornwell, 2015) została opracowana w celu zastosowania analizy sekwencji do danych społecznych. Wykorzystuje ona dane społeczne (np. biograficzne), które przybierają formę sekwencji składających się z różnych stanów (np. kolejnych statusów danej osoby na rynku pracy, ale również kolejnych pozycji w hierarchii organizacyjnej lub też wykonywanych zawodów). Analiza sekwencji pozwala na wskazanie typów sekwencji, które występują najczęściej w danym zbiorze, ale również na zbadanie, w jaki sposób sekwencje różnią się pomiędzy subpopulacjami (wyróżnionymi

np. ze względu na płeć czy wiek). Metodologia ta była wykorzystywana do analiz biografii zawodowych m.in. w kontekście nierówności płciowych na rynku pracy (Widmer, Ritschard, 2009), wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy (Rowe, Corcoran, Bell, 2017) czy też integracji zawodowej migrantów (Kogan, Weißmann, 2013).

Kariery zawodowe są również przedmiotem badań jakościowych, zarówno w podejściu retrospektywnym, jak i podłużnym. Badania jakościowe pozwalają na analizę subiektywnego wymiaru kariery, a więc indywidualnych ocen, ambicji oraz odczuć. Brewer (2018) stwierdza, że kariera może być najlepiej zrozumiana „wstecznie”, kiedy dana osoba patrzy na swoje decyzje i ich wyniki z perspektywy lat. W zakresie jakościowych badań karier wskazuje to na możliwość wykorzystania wywiadów o cechach wywiadów biograficznych, w których uczestnik opowiada historię swojego życia (w tym wypadku życia zawodowego) z minimalnym tylko udziałem badacza (por. Schütze, 1983; Wengraf, 2012). Podejście biograficzne było wykorzystywane do badania karier w kontekście polskim między innymi przez zespół projektu PREWORK (Mrozowicki, Czarzasty, 2020) oraz przez Piorunek (2016). Jednocześnie, podobnie jak w przypadku retrospektywnych badań ilościowych, badacze powinni tutaj brać pod uwagę zniekształcenia związane z funkcjonowaniem ludzkiej pamięci, jak chociażby pozytywne zniekształcenie pamiętanych zjawisk z przeszłości czy też racjonalizowanie swoich wyborów.

Na potrzeby badań społecznych, sukces jest najczęściej zoperacjonalizowany poprzez połączenie czynników obiektywnych i subiektywnych (wynagrodzenie oraz postęp w hierarchii organizacyjnej są łączone z subiektywną satysfakcją z postępów w karierze – Lucas, Buzzanel, 2004). Również inne zestawy subiektywnych i obiektywnych wymiarów sukcesu, podzielonych na kategorie mogą być stosowane w zależności od potrzeb i założeń konkretnego projektu badawczego (por. Hennequin, 2007; Nicholson, de Waal-Andrews, 2005).

Podsumowanie

Pomimo wielości definicji pojęcia kariery funkcjonujących w naukach społecznych, można zauważyć pewne powtarzające się w wielu podejściach elementy, np. wymiar czasowy kariery jako zjawiska długotrwałego, obejmującego całość życia zawodowego jednostki lub przynajmniej jego część związaną z konkretną branżą czy specjalizacją. Z czasowym charakterem kariery łączy się również postrzeganie jej jako „drogi” – w zależności od przyjętego podejścia, za karierę może zostać uznana każda droga zawodowa lub też tylko taka, która prowadzi od pozycji o niższym statusie do tych lepiej płatnych, bardziej prestiżowych i łączących się z wyższym prestiżem. Nastawienie na „liniowy postęp” kariery jest związane z tradycyjnym modelem kariery,

realizowanej w ramach jednej branży czy specjalizacji (a nierzadko również jednej instytucji). Nowe modele karier charakteryzują się większą zmiennością, większym znaczeniem podmiotowych decyzji jednostki oraz osadzeniem pracy zawodowej w kontekście innych sfer życia.

Istotnym elementem definiowania kariery jest również podział na subiektywne i obiektywne rozumienie pojęcia. Wymiar subiektywny kariery dotyczy sposobów, w jakie kariera jest doświadczana i interpretowana przez jednostkę, natomiast wymiar obiektywny dotyczy jej mierzalnego przebiegu (np. zmiana stanowiska czy poziomu wynagrodzenia).

Podział na wymiar subiektywny oraz obiektywny pojawia się również w teoretycznych refleksjach nad sukcesem zawodowym. Podobnie jak w przypadku kariery zawodowej, wymiar obiektywny dotyczy indywidualnych odczuć jednostki na temat jej sytuacji zawodowej, wymiar obiektywny natomiast – mierzalnych wskaźników sukcesu. Definicje i operacjonalizacje sukcesu na potrzeby badań społecznych często łączą wskaźniki obiektywne z subiektywnymi odczuciami. Istotne jest również zwrócenie uwagi na różne poziomy, na których sukces może być definiowany, od poziomu jednostkowego, poprzez grupy społeczne (np. grupy zawodowe), aż po społeczeństwo jako całość.

Zarówno kariery zawodowe, jak i sukces zawodowy jako szczególny element kariery są przedmiotem badań społecznych w różnych subdyscyplinach. Zjawiska te mogą być badane za pomocą metodologii jakościowych oraz ilościowych. Pierwsze podejście odpowiada subiektywnym wymiarom zjawisk, a więc indywidualnym odczuciom i definicjom. Podejście ilościowe pozwala natomiast na generalizację i wnioskowanie statystyczne.

Ze względu na temporalny charakter zjawiska kariery zawodowej, zarówno w przypadku badań ilościowych, jak i jakościowych ważnym wyzwaniem jest kwestia pamięci i zapominania, gdyż przeszłe doświadczenia zawodowe mogą być trudne do odtworzenia przez uczestników badania. W pewnym stopniu problem ten może być rozwiązany przez badania o charakterze podłużnym, zbierające informacje na różnych punktach biografii zawodowych. Równocześnie, zwłaszcza w przypadku badań jakościowych, również spojrzenie przez jednostkę na całość jej dotychczasowej biografii zawodowej z perspektywy czasu może prowadzić do refleksji wykraczających poza jedynie odtworzenie poszczególnych etapów kariery.

Bibliografia

- Arthur, M.B., Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N., Wilderom, C.P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177–202. DOI: 10.1002/job.290.
- Bednarska-Wnuk, I., Januszkiewicz, K. (2013). Success and Mobility of Generation Y: A Comparative Study on the Example of Poland And Austria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(9), 410. DOI: 10.5901/mjss.2013.v4n9p410.
- Brewer, A. (Ed.). (2018). *Encountering, experiencing and shaping careers*. Sydney, New South Wales: Springer.
- Cornwell, B. (2015). *Social sequence analysis: Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dries, N., Pepermans, R., De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907–928.
- Eith, T.K., Stummer, H., Schusterschitz, C. (2011). Career success perception and work –related behaviour of employees in geriatric care – a pilot study in a German geriatric care facility. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(1), 45–52. DOI: 10.1111/j.1471–6712.2010.00789.x.
- Grabowska, I. (2016). *Movers and stayers: Social mobility, migration and skills*. Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Gunz, H.P., Heslin, P.A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105–111. DOI: 10.1002/job.300.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
- Hall, D.T., Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155–176. DOI: 10.1002/job.301.
- Hennequin, E. (2007). What "career success" means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12(6), 565–581. DOI: 10.1108/13620430710822029.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. (2007). *Kultury i Organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hughes, E.C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404–413.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.

- Inglehart, R., Welzel, C. (2005). *Modernisation, cultural change, and democracy: The human development sequence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Januszkiewicz, K. (2010). Dylematy charakterystyki sukcesu. *Acta Universitatis Lodzian-sis, Folia Oeconomica*, 234, 289–297.
- Januszkiewicz, K. (2012). Sukces zawodowy w percepcji pokolenia Y. *Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego*, (8), 351–359.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J., Bretz Jr, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Kanter, R.M. (1989). Careers and the wealth of nations: A macro-perspective on the structure and implications of career forms. W: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 506–521.
- Kogan, I., Weißmann, M. (2013). Immigrants' initial steps in Germany and their later economic success. *Advances in Life Course Research*, 18(3), 185–198. DOI: 10.1016/j.alcr.2013.04.002
- Korman, A.K., Wittig-Berman, U., Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342–360. DOI: 10.5465/255846.
- Lucas, K., Buzzanell, P.M. (2004). Blue-collar work, career, and success: Occupational narratives of sisu. *Journal of Applied Communication Research*, 32(4), 273–292. DOI: 10.1080/0090988042000240167.
- Mainiero, L.A., Sullivan, S.E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106–123. DOI: 10.5465/ame.2005.15841962.
- Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Negoită, G. (2020). The Career Model of 21st Century Adopted By Higher Education Graduates. *European Review of Applied Sociology*, 13(21), 27–37. DOI: 10.1515/eras-2020-0008.
- Nicholson, N., De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 137–154. DOI: 10.1002/job.295.
- Piorunek, M. (2016). Metoda biograficzna w badaniu karier zawodowych. Egzemplifikacja badawczego zamysłu. Otwarte pola eksploracji. W: M. Piorunek (Ed.), *Badania biograficzne i narracyjne w perspektywie interdyscyplinarnej. Aplikacje-Egzemplifikacje-Dylematy metodologiczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 99–119.
- Piorunek, M. (2021). Młodzież o karierze – postrzeganie kariery na etapie adolescencji i wczesnej dorosłości. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 40(2), 87–106. DOI: 10.17951/lrp.2021.40.2.87-106.

- Rowe, F., Corcoran, J., Bell, M. (2017). The returns to migration and human capital accumulation pathways: non-metropolitan youth in the school-to-work transition. *The Annals of Regional Science*, 59(3), 819–845.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Scott, J., Marshall, G. (Eds.). (2009). *A dictionary of sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. London/New York: W.W. Norton & Company.
- Suchar, M. (2003). *Kariera i rozwój zawodowy*. Gdańsk: Wydawnictwo ODDK.
- 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.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. DOI: 10.1016/0001-8791(80)90056-1.
- Wengraf, T. (2012). Interpretacja historii życiowych, sytuacji życiowych i doświadczeń osobistych: biograficzno-narracyjna metoda interpretacyjna (BNIM-Biographical-Narrative Interpretative Method). W: K. Kaźmierska (Ed.), *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*. Kraków: Nomos, 351–362.
- Widmer, E.D., Ritschard, G. (2009). The de-standardisation of the life course: Are men and women equal?. *Advances in Life Course Research*, 14 (1–2), 28–39. DOI: /10.1016/j.alcr.2009.04.001.
- Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., Pan, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 265–277. DOI: 10.1177/1069072712471302.

Abstract

Theoretical and Methodological Dilemma in Researching Occupational Career and Occupational Success

This paper aims at a theoretical review of the concept of career, including occupational success as its element. The first part of the text presents selected theoretical issues connected with the concept of career, including its temporal character and subjective and objective dimensions. We also cover the difference between traditional and new models of career. The second part concerns the concept of occupational success both in subjective and objective dimensions, including different levels of defining success, from individual to societal level.

In the third part of the paper, we aim to translate theoretical reflections on career and occupational success into methodological approaches, including quantitative and qualitative approaches.

Keywords: occupational career, occupational success, quantitative research, qualitative research, occupational biography

Dr Olga Czeranowska

Socjolożka, adiunkt na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS. W 2018 roku obroniła pracę doktorską dotyczącą prestiżu zawodowego w perspektywie indywidualnej. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się na socjologii pracy, badaniach nad migracjami i mobilnością oraz *gender studies*.

e-mail: oczeranowska@swps.edu.pl

ORCID: 0000-0002-3516-1563