

Katarzyna Uklańska* <https://orcid.org/0000-0003-4477-7885>

SPOŁECZNE INTERPRETACJE SUKCESU ZAWODOWEGO W KONTEKŚCIE FLEKSYBILNEJ RZECZYWISTOŚCI NA PODSTAWIE BADAŃ EMPIRYCZNYCH WŚRÓD POLAKÓW

Abstrakt. Celem badania w zakresie przedstawianym w tym tekście było rozpoznanie społecznych interpretacji sukcesu zawodowego z uwzględnieniem specyfiki warunków społeczno-kulturowych. Charakteryzują się one między innymi zmiennością oraz oczekiwaniem elastyczności w różnych obszarach życia człowieka, w tym pracy. Problematyka badawcza koncentruje się wokół definicji sukcesu w wymiarach zarówno obiektywnym, jak i subiektywnym. Pytania badawcze dotyczyły ujmowania sukcesu zawodowego w kategoriach materialnych, stratyfikacyjnych, prestiżowych i samorealizacyjnych. Rozpoznanie społecznych interpretacji sukcesu zawodowego Polaków było możliwe dzięki zastosowaniu metody ankiety, co pozwoliło na zrealizowanie reprezentatywnych badań wśród tej grupy. Ustalenia badawcze: interpretacja sukcesu zawodowego w świadomości społecznej Polaków skupia się wokół dwóch czynników – albo utożsamiają go między innymi z satysfakcją, samodzielnością i realizacją aspiracji w zakresie pracy (czynnik „wolnościowy”), albo ze zdobywaniem kolejnych szczebli kariery, awansem zawodowym i finansowym (czynnik „karierowy”). Model „wolnościowy” jest bliższy badanym.

Słowa kluczowe: sukces zawodowy, badanie ogólnopolskie, wolność, kariera

* Dr, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Instytut Nauk Socjologicznych, ul. Wóycickiego 1/3, 01-397 Warszawa, e-mail: k.uklanska@uksw.edu.pl



Received: 21.05.2025. Verified: 2.07.2025. Accepted: 25.09.2025.

© by the Author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Funding information: Cardinal Stefan Wyszyński University in Warsaw. **Conflict of interests:** None. **Ethical considerations:** The Author assures of no violations of publication ethics and takes full responsibility for the content of the publication. **Declaration regarding the use of GAI tools:** Not used.

SOCIAL INTERPRETATIONS OF PROFESSIONAL SUCCESS IN THE CONTEXT OF FLEXIBLE REALITY BASED ON EMPIRICAL RESEARCH AMONG POLES

Abstract. The purpose of the study, as presented in this text, was to identify social analysis regarding the study results based on the specifications of socio-cultural conditions. They are characterised by, among others, compliance and expectation in various applications of human life, including work. Research issues arise around results in the form of objective and subjective results. The research questions concern the recognition of material, stratification, prestige and self-fulfilment analysis results. Identifying the social interpretation of solutions for Poles was possible thanks to survey methods, which made it possible to undertake representative research among Poles. Research findings: interpretation of effectiveness in the minds of Poles who exploded around two factors – or equate it with, among others, with satisfaction, independence and purpose of aspirations in the field of work (“freedom” factor), or with acquiring professional qualifications, career, professional and specific promotion (“career” factor). The “libertarian” model is closer to the research.

Keywords: professional success, nationwide survey, freedom, career

1. Wprowadzenie

W niniejszym tekście zostanie poddane analizie rozumienie sukcesu zawodowego przez Polaków w drugiej dekadzie XXI wieku. Zagadnienie sukcesu zawodowego było i jest przedmiotem naukowego namysłu w obrębie zagranicznych i rodzimych badań socjologicznych. Refleksja badawcza stara się nadażyć za doświadczeniem i aktualnymi warunkami, co można dostrzec w literaturze, w której pokazuje się, że ludzkie myślenie o sukcesie zawodowym ulega zmianie. Mówi się o nowym paradygmacie sukcesu zawodowego, wielokrotnie osiąganego w ciągu swego życia zawodowego w różnych pracach (Januszkiewicz 2012). W takiej perspektywie sukces ma więc charakter nie kumulatywny, ale raczej rozłączny. Można go zatem osiągnąć na etapie jakiegoś zadania czy projektu. W ten sposób sukcesów doświadcza się dziś wiele. Mają one w znacznej mierze wymiar zindywidualizowany, stąd ważne w ich społecznym definiowaniu będzie subiektywne postrzeganie.

Celem badania w zakresie przedstawionym w tym tekście było rozpoznanie społecznych interpretacji sukcesu zawodowego z uwzględnieniem specyfiki warunków społeczno-kulturowych. Charakteryzują się one między innymi zmiennością oraz oczekiwaniem elastyczności w różnych obszarach życia człowieka, także w pracy. W związku z tym problematyka badawcza koncentruje się wokół definicji sukcesu w kategoriach obiektywnych i subiektywnych. Pytania badawcze we wskazanym obszarze dotyczyły stopnia ujmowania sukcesu zawodowego w aspektach materialnych, stratyfikacyjnych, prestiżowych, samorealizacyjnych. Podstawą do analizy są wyniki badania empirycznego przeprowadzonego w 2022 roku wśród Polaków, w ramach którego próbowano przykładowo wskazać typowe pojmowanie sukcesu zawodowego.

Rzeczywistość i praca w okresie PRL-u zakładały sukces kolektywny, a nie indywidualny. Mógł być on osiągnięty, ale miał ograniczony charakter, ponieważ znaczna część działań nie zależała od umiejętności dyrektorów przedsiębiorstw (Domański 2012: 87). Lata 90. XX wieku i nowo powstająca kapitalistyczna rzeczywistość oferowały inną, bardziej egalitarną drogę do zdobycia sukcesu, do którego właśnie Polacy aspirowali. Samo pojęcie sukcesu spopularyzowało się w przestrzeni medialnej i publicznej w okresie transformacji ustrojowej. Działo się to między innymi dzięki lansowaniu w polskiej rzeczywistości zachodniej kultury popularnej, głównie amerykańskiej, poprzez na przykład seriale telewizyjne, poradniki dające praktyczne wskazówki, jak osiągnąć sukces, oraz zagraniczne firmy wchodzące na polski rynek z zupełnie odmiennym od znanego w naszym kraju systemem organizacji pracy i zarządzania. Zmiana dotyczyła też nomenklatury na tym polu – już nie „zakład pracy” czy „przedsiębiorstwo”, ale „firma”, a potem „korporacja” były miejscem pracy aspirujących do amerykańskiego stylu życia i sukcesu. Wyraźne zapotrzebowanie w latach 90. na sukces i karierę znajdowało swój wyraz również w ogromnej popularności studiów wyższych (nie tylko wśród maturzystów, ale i starszych, niekiedy absolwentów innych kierunków lub osób bez wykształcenia wyższego) związanych z zarządzaniem czy kształceniem menadżerów. Można powiedzieć, że ówczesni Polacy marzyli o odniesieniu sukcesu na miarę takiego, jaki mogli do woli obserwować za pośrednictwem mediów w kulturze amerykańskiej. To właśnie *american dream* był wzorem sukcesu dla rodzącego się kapitalistycznego społeczeństwa polskiego. Oczywiście postrzegano go także jako powodzenie materialne. Sukces na dobre zadomowił się w Polsce wraz z takimi terminami jak: kariera, awans, pozytywne myślenie, optymizm czy indywidualizm (Grzeszczyk 2003: 10).

Nowy wiek, XXI, szczególnie jego druga i trzecia dekada, to już inny czas w rozwoju Polski. To okres, gdy samo wyższe wykształcenie, kompetencje i doświadczenie nie wystarczą, by mówić o odniesieniu sukcesu. Przemiany, jakie nastąpiły w obrębie pracy i jej organizacji (postfordyzm), związane z innymi oczekiwaniami względem pracowników i odmiennymi wartościami, są aktualnie silnie zakorzenione w rodzimej rzeczywistości. Potrzebna jest osobowość elastyczna, umiejscowiona szybko dostosować się do zachodzących zmian, a postfordyzm to nowy, całościowy sposób życia (Szahaj 2019: 14). Oczekuje się więc otwarcia na zmiany, a zmiana i mobilność są z kolei oznaką ciągłego rozwoju i młodości, co stanowi przeciwieństwo stagnacji (Grzeszczyk 2003: 121). Stąd też zmianę miejsc pracy postrzega się jako pożądaną, jako element drogi do sukcesu, ciągłego do niego dążenia, a może nawet sama zmiana jest już sukcesem. Przyjrzyjmy się, jak zatem w socjologii rozumie się sukces zawodowy i jakie są jego współczesne konteksty społeczne oraz kulturowe.

2. Sukces zawodowy i jego społeczno-kulturowe konotacje

Intuicyjnie wiadomo, że sukces to coś dobrego, a także wyjątkowego dla tego, kto go osiąga. Potwierdzenie tego odczucia znajduje się już w słownikowym ujęciu tego pojęcia, wiążącym go z osiągnięciem zamierzonego celu i pomyślnym dla jednostki wynikiem (SJP 2025). Głębsza analiza ujawnia, że sukces jest postrzegany jako rezultat podejmowanych działań, które wymagały od jednostki wysiłku i przyniosły oczekiwany przez nią efekt (Januszkiewicz 2010: 290), postrzegany – w jej odczuciu – jako satysfakcjonujący. Jednocześnie należy zauważyć, że sukces ma charakter raczej niecodzienny i stanowi skutek nakładu pracy, a nie przypadkowe osiągnięcie. Prakseologiczne ujęcie Tadeusza Pszczołowskiego wskazuje, że sukces utożsamiany jest z wynikiem powodzenia będącym skutkiem określonego działania, to wyczyn i udanie się czegoś (Pszczołowski 1978: 174). W związku z tym ma on charakter pozytywny i łączy się z odczuwaniem pozytywnych emocji, takich jak radość czy przyjemność (Turner, Stets 2009: 27–29). W znacznej mierze jest także wiązany z karierą zawodową oraz awansem i stanowiskiem, które dana osoba uznaje za prestiżowe (Barańska 2015: 149). Sukces ma wymiar subiektywny i obiektywny, co oznacza, że odnosi się do indywidualnego i ogólnospołecznego systemu wartości (Bylok 2005: 88). W ujęciu subiektywnym to stan, w którym człowiek odczuwa satysfakcję i dumę ze zrealizowanych przez siebie działań, bazujący niekiedy tylko na własnym przeświadczeniu. Z kolei patrząc na to zagadnienie obiektywnie, trzeba dodać, że sukces wiąże się z uznaniem działań jednostki za wyjątkowe przez otoczenie, co znajduje potwierdzenie w prestiżu, a także określonych wskaźnikach sukcesu, jak awans czy wyższe wynagrodzenie. Wydaje się, że to, w jaki sposób rozumie się sukces zawodowy, będzie więc w przypadku każdej jednostki kwestią kompilacji różnych elementów składających się na jego obiektywne i subiektywne czynniki.

Sukces może być osiągany w różnych obszarach życia człowieka – można więc wyróżnić sukces życiowy (Łączek 2021), małżeński (Linek 2023: 117–128), zawodowy (Pietruszewski 2014: 65–78), naukowy (Łazarowicz-Kowalik 2015), artystyczny (Stachura 2020) i szereg innych. Ponadto w literaturze wskazuje się też na trzy wymiary sukcesu: ekonomiczny, społeczny i kulturowy (Leszkowicz-Baczyński 2007: 259). W pierwszym z nich oznacza on awans materialny, w drugim osiągnięcie pozycji społecznej, której wyznacznikami są zawód i zajmowane stanowisko, a w trzecim łączony jest z poważaniem, prestiżem społecznym i realizacją celów. Anna Firkowska-Mankiewicz na podstawie swoich badań wyróżniła kilka wymiarów sukcesu życiowego: materialny, stratyfikacyjno-prestiżowy, emocjonalno-afiliacyjny i samorealizacji (Firkowska-Mankiewicz 1997: 304–306). Sukces materialny wiąże się z wysokością dochodu, posiadaniem majątku i sytuacją materialną. Sukces stratyfikacyjno-prestiżowy identyfikowany jest z poziomem wykształcenia, rodzajem wykonywanej pracy, karierą zawodową, pozycją społeczną i przynależnością do warstwy

społecznej o wysokim prestiżu. Sukces emocjonalno-afiliacyjny koncentruje się wokół spraw łączących się z powodzeniem w życiu rodzinnym i osobistym, a sukces samorealizacyjny wynika z przekonania o osiągnięciu celów, zrealizowaniu marzeń i ambicji, poczucia, że coś się w życiu zrobiło.

Każda kultura wypracowuje swoje wzory sukcesu i dążenia do niego. Ponadto są one uwarunkowane historycznie i kulturowo. Dowodzą tego badania na przykład Ewy Grzeszczyk, które ukazują ewolucję wzoru człowieka sukcesu w kulturze amerykańskiej. Kultura ta w największym stopniu utożsamia sukces z wynikiem własnej, ciężkiej pracy. Jednostki poszukują przyczyn porażki przede wszystkim w swoich ograniczeniach, a nie w systemie społecznym czy też w innych ludziach.

Sukces zawodowy ujmowany jest jako pozytywne psychologiczne rezultaty i osiągnięcia w obszarze pracy zawodowej (Pietruszewski 2015: 171). C. Brooklyn Derr (Derr, Laurent 1989: 455) wyróżnia pięć orientacji w obrębie sukcesu zawodowego: *getting ahead* (mobilność w górę), *getting secure* (lojalność wobec firmy i poczucie przynależności), *getting free* (autonomia), *getting high* (dążenie do bycia najlepszym) i *getting balanced* (znalezienie równowagi między życiem osobistym i zawodowym). Mobilność w górę to sukces w ujęciu tradycyjnym, rozumianym jako awans, wysokie wynagrodzenie, władza. Autonomia to dążenie do wolności i niezależności w pracy. Dążenie do bycia najlepszym wiąże się z osiągnięciem poziomu eksperckiego i posiadaniem niespotykanych umiejętności. Ostatnia orientacja sukcesu to poszukiwanie balansu między życiem zawodowym a rodzinnym. Autor zauważa, że choć każda orientacja zawodowa jest długoterminowa, to różne zdarzenia mogą wywołać w niej zmiany (Derr, Laurent 1989: 455). W karierze wewnętrznej mogą one wystąpić nie tylko z powodu ważnych wydarzeń w pracy, ale także wtedy, gdy wydarzenia w życiu osobistym (np. rozwód lub kryzys wieku średniego) powodują przewartościowanie naszego sposobu życia.

Obecnie w ciągu swojego życia człowiek wykonuje wiele różnych zawodów i bardziej odpowiednim określeniem wydaje się rola zawodowa (Piekarski 2020: 165). Odgrywanie ról zawodowych wiąże się więc z wielozadaniowością i wszechstronnością pracowników oraz wielością kompetencji (Szłosek 2015: 127). Ten stan rzeczy odpowiada na zapotrzebowanie rynku pracy na elastyczność i szybką adaptację pracowników – chodzi tu zatem o wspomnianą otwartość na zmianę, która jest oczekiwana przez pracodawców, a przez pracowników postrzegana jako cecha ukazującą ich mobilność i aktywność (w przeciwieństwie do pasywności) zawodową, ale i życiową. Zawód i praca to istotne czynniki, przez które ludzie wzajemnie się identyfikują, stanowiące ważną część życia jednostek. Z tego względu elastyczność w pracy zaczyna nam towarzyszyć również w innych obszarach życia, czyniąc z nas *homo flexiblis* (Ukłańska 2022: 281–304). Inaczej mówiąc, ludzie uczą się elastyczności. Alvin Toffler wskazał, że to system edukacji ma za zadanie nauczyć nas, jak się adaptować do zmiany (Toffler 1970:

403), a sama zmiana staje się częścią ich tożsamości. Można też interpretować tę sytuację w nieco innych kategoriach. Zgodnie z nimi to „kariera tworzy ludzi” (Van Maneen 1977: 8), a pożądane są takie cechy pracowników jak: możliwość przemieszczania się, doksztalcania i przekwalifikowania, stanowiące sedno elastyczności zawodowej i wpisujące się w sylwetkę kompetencyjną jednostek (Bednarska-Wnuk 2012: 86). Wskazuje się więc na nowy paradygmat kariery będący w opozycji do wzorca tradycyjnego (Januszkiewicz 2012: 276, 278). O ile ten ostatni wiązał się z tym, że człowiek rozwijał się na wielu płaszczyznach swego życia i kumulował doświadczenie oraz kompetencje, a sukces możliwy był na końcu tego procesu, to nowy odzwierciedla raczej cechę ponowoczesności, jaką jest natychmiastowość. Wspomniany nowy paradygmat wiąże się z tym, że jednostki chcą osiągać sukces zawodowy wiele razy, co wynika z konieczności bycia elastycznym jako pracownik, a także otwartym na zmiany miejsca pracy. Obecnie tożsamość zawodowa jednostek wielokrotnie się krystalizuje, jest ponawiana i wyraża się poprzez fleksybilność, otwartość i proaktywność (Bańka 2007: 62). Oznacza to multiplikację sukcesu zawodowego. Jego rozumienie we współczesnym świecie jest dalekie od prakseologicznej identyfikacji i obiektywnych warunków – interpretacja sukcesu idzie raczej w stronę subiektywizacji oraz łączenia go z zakończeniem jakiegoś zadania (Januszkiewicz 2012: 279). Stawia to reakcję jednostek na środowisko ciągłej zmiany, co z kolei oznacza, że sukcesów zawodowych można dziś odnosić wiele i są one siłą napędzającą do podejmowania kolejnych działań zawodowych.

3. Metodologia i opis próby badawczej

W 2022 roku zespół badawczy¹ z Instytutu Nauk Socjologicznych UKSW realizował projekt badawczy dotyczący rozumienia sukcesu w różnych obszarach życia (pracy, rodziny, związku małżeńskiego/partnerskiego, sfery seksualnej) i doświadczeń z nim związanych wśród Polaków. Problematyka poruszana w tym badaniu dotyczyła między innymi rozumienia sukcesu zawodowego, jego uwarunkowań, a także przeszkód oraz zaniedbań, jakie Polacy dostrzegają w swym życiu ze względu na osiągnięcie wspomnianego sukcesu. W tym zakresie postawiono następujące pytania badawcze: Jak Polacy rozumieją sukces zawodowy? Jakie dostrzegają uwarunkowania osiągnięcia sukcesu zawodowego? Gdzie widzą trudności w osiągnięciu tegoż sukcesu, inaczej mówiąc: co im w tym przeszkadza? Co zrobiliby, jeśli nie udałooby się im osiągnąć tego sukcesu? Ponadto interesujące było to, czy istnieją korelacje między zmiennymi społeczno-demograficznymi, takimi jak płeć, wykształcenie czy przynależność do grupy społeczno-zawodowej oraz sytuacją zawodową, a powyższymi czynnikami.

¹ Dr Martyna Kawińska, dr Anna Linek, dr Joanna Wróblewska-Skrzek, dr Katarzyna Uklańska.

Wykorzystano metodę ankiety oraz technikę CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*). Narzędzie badawcze, czyli internetowy kwestionariusz ankiety, składało się z 16 pytań o charakterze społeczno-demograficznym oraz z 16 pytań właściwych, dotyczących sukcesu życiowego, zawodowego, małżeńskiego (partnerskiego) i seksualnego. Reprezentatywne badanie ilościowe (czyli ze względu na cechy) zostało zrealizowane latem 2022 roku wśród dorosłych Polaków ($N = 1121$) przy pomocy panelu badawczego Ariadna. Zebrane dane poddano następnie analizie w programie statystycznym SPSS. Szczegółowy rozkład cech społecznych i demograficznych respondentów, takich jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie, prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Rozkład próby badawczej ze względu na wybrane zmienne społeczno-demograficzne (dane w %)

Cechy społeczno-demograficzne	Częstość	Procent
Ogółem badani	1121	100,0
Płeć		
Mężczyzna	569	50,8
Kobieta	552	49,2
Wiek badanych		
18–24 lata	170	15,2
25–34 lata	221	19,7
35–44 lata	181	16,1
45–54 lata	193	17,2
55 lat lub więcej	356	31,8
Miejsce zamieszkania		
Wieś	413	36,8
Małe miasto (do 20 tys. mieszkańców)	148	13,2
Średnie miasto (od 20 do 99 tys. mieszkańców)	223	19,9
Duże miasto (od 100 do 500 tys. mieszkańców)	198	17,7
Wielkie miasto (powyżej 500 tys. mieszkańców)	139	12,4
Wykształcenie		
Podstawowe	39	3,5
Zasadnicze zawodowe	101	9,0
Średnie	491	43,8
Wyższe licencjackie	136	12,1
Wyższe magisterskie	354	31,6

Źródło: badania własne.

Spośród badanych 63,6% stanowili respondenci pracujący i 36,4% respondenci niepracujący. Największa część badanych (51%) to ankietowani pracujący na etacie, następnie emeryci (16,1%; N = 181), dalej osoby bezrobotne (11%), uczący się lub studiujący (6,5%), prowadzący własną działalność gospodarczą (6,4%), pracujący na umowę cywilno-prawną (4,8%) oraz renciści (4,1%). Jeśli chodzi o przynależność do grupy zawodowej, to rozkład był następujący: emeryci/renciści (18,4%), pracownicy administracyjni, biurowi (15,5%), specjaliści z wyższym wykształceniem (14,5%), robotnicy (12,3%), pracownicy usług (11,4%), kadra kierownicza (7%), uczniowie i studenci (6%), prowadzący własną działalność gospodarczą (5,6%), gospodarze domowi i inni (5%), bezrobotni (4,3%).

4. Wyniki badania empirycznego

Dotychczas realizowane badania, także sondażowe, ujawniły, że sukces życiowy utożsamiany jest przez Polaków w trzech obszarach – praca (49%), rodzina, dzieci i małżeństwo (42%) oraz pieniądze i dobra materialne (38%) (Byłok 2005: 90). Dobra rodzina (29%) oraz łączna wartość pracy, warunków materialnych i rodziny (18%) to główne orientacje polskiego społeczeństwa w myśleniu o sukcesie życiowym (Orlińska 2013: 2). Niemala część Polaków sądziła, że osiągnęła sukces w pełni (48%), nieco mniej było zaś zdania, że w niewielkiej mierze (41%), a 11% uważało, że sukcesu nie odniosło. Jeśli chodzi o sukces zawodowy, to badanie z 2022 roku pokazuje podobną tendencję wśród Polaków w myśleniu o stopniu zdobycia sukcesu (tabela 2).

Tabela 2. Przekonania Polaków o osiągnięciu sukcesu życiowego w wybranych obszarach w 2022 roku

W jakim obszarze osiągnął Pan sukces życiowy?		Stopień osiągnięcia sukcesu życiowego			
		W małym stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Ogółem
Praca	N	119	357	645	1121
	%	10,6	31,8	57,5	100,0
Kariera zawodowa	N	170	380	571	1121
	%	15,2	33,9	50,9	100,0

Źródło: badania własne.

Największa część badanych była przekonana o tym, że w dużym stopniu udało im się osiągnąć sukces w pracy (57,5%) i w obrębie kariery zawodowej (50,9%). Około 1/3 Polaków uznała, że osiągnęła sukces w obrębie pracy (31,8%) i kariery (34%) w stopniu średnim. Najmniejszą część spośród badanych stanowiły osoby uważające, że w małym stopniu udało im się zdobyć sukces w obu wspomnianych

obszarach – 10,6% (praca) i 15,2% (kariera). Widać zatem, że znacznie częściej Polacy myślą raczej pozytywnie o swoich osiągnięciach w zakresie zawodowym i oceniają się pod tym względem raczej dobrze.

Poniżej zaprezentowane są z kolei przekonania badanych na temat tego, jakie znaczenie mają praca i kariera zawodowa dla myślenia o tym, czy osiągnęło się sukces życiowy (tabela 3).

Tabela 3. Przekonania Polaków na temat znaczenia pracy i kariery zawodowej dla sukcesu życiowego w 2022 roku

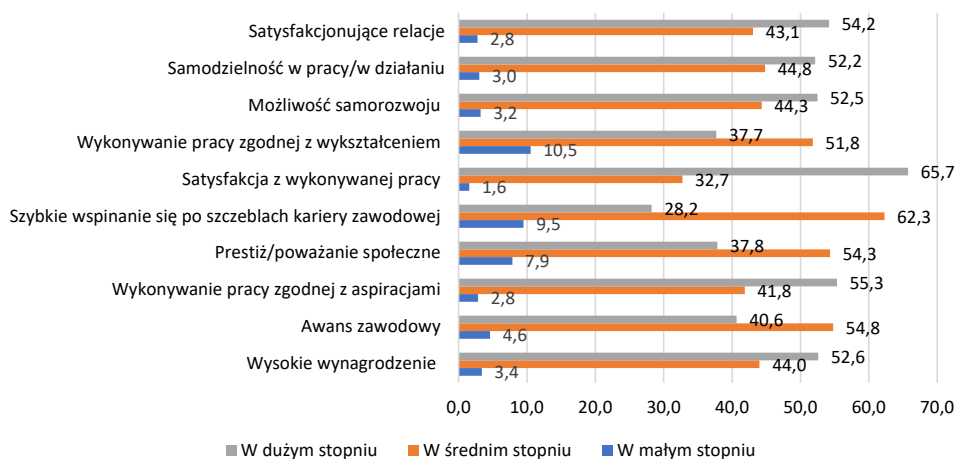
Co według Pana decyduje o sukcesie życiowym?		Stopień znaczenia			
		W małym stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Ogółem
Praca	N	27	249	845	1121
	%	2,4	22,2	75,4	100,0
Kariera zawodowa	N	50	323	748	1121
	%	4,5	28,8	66,7	100,0

Źródło: badania własne.

Choć nie były to wartości, na które wskazało najwięcej Polaków (najczęściej wybrano zdrowie – 90% i rodzinę – 83%), to jednak praca i kariera mają istotne znaczenie w świadomości społecznej jako elementy decydujące o odniesieniu sukcesu życiowego. Obie te wartości w dużym stopniu są wyznacznikami sukcesu życiowego dla znacznej części respondentów – praca dla 3/4 Polaków, a kariera dla 2/3 Polaków. Tylko 2,4% i 4,5% badanych przypisuje niewielką rolę obu wartościom w sukcesie życiowym.

Wykres 1 pokazuje, jak Polacy badani w 2022 roku interpretowali sukces zawodowy i przez pryzmat jakich wartości go rozumieli.

Jeśli weźmie się pod uwagę odpowiedzi zdecydowane (tj. „w dużym stopniu”), to widać, że sukces zawodowy wiąże się w odczuciu Polaków przede wszystkim z satysfakcją z wykonywanej pracy (65%). Ważne jest również wykonywanie pracy odpowiadającej własnym aspiracjom (55%), satysfakcjonujące relacje (54%), wysokie zarobki (52%) i możliwość rozwijania się (52%), a także samodzielność (52%). Mniejszą rolę odgrywają czynniki obiektywne sukcesu zawodowego, takie jak awans (40%), prestiż (37%), praca odpowiadająca zdobytemu wykształceniu (37%). Aby zrozumieć, jak Polacy definiują sukces zawodowy, i zweryfikować opis wynikający z wykresu 2, zastosowano eksploracyjną analizę czynnikową, która służy do zredukowania obszarów rozumienia przez badanych jakiegoś zjawiska do najważniejszych czynników. Dzięki tej analizie można znaleźć jeden lub więcej wymiarów (czynników) w oparciu o grupę pytań je mierzących (Bedyńska, Cypriańska 2007: 137). Skoro więc kilka pytań mierzy jeden wymiar, to odpowiedzi respondentów na nie będą podobne (skorelowane).



Wykres 1. Definicje sukcesu zawodowego wśród Polaków w 2022 roku (dane w %)

Źródło: badania własne.

Przeprowadzony test Alfa Cronbacha wskazuje na wysoką spójność skali (Bedyńska, Cypryańska 2007: 156) w wybranych pytaniach (Alfa = 0,90). Poddane analizie dane spełniają jej podstawowe założenia, ponieważ wyznacznik macierzy korelacji jest równy 0,010, co oznacza, że pytania silnie ze sobą korelują. Można zatem przeprowadzić analizę czynnikową. W pierwszej kolejności, aby ustalić liczbę czynników, posłużono się kryterium Kaisera, a sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu wykazały istnienie dwóch wartości własnych powyżej jedynki – są więc dwa czynniki, dwie wiązki silnie skorelowanych ze sobą pytań. Za pomocą tych dwóch czynników można wyjaśnić ponad 71,2% zmienności wszystkich pytań, a obie składowe są bardzo silne. Wykonano wykres osypiska, który również wskazał na dwa czynniki. Po ponownym przeprowadzeniu analizy czynnikowej już dla dwóch czynników z rotacją prostą Oblimin okazało się, że pierwszy czynnik, który można by określić jako „wolnościowy”, jest silnie związany z pytaniami: satysfakcja z wykonywanej pracy, wykonywanie pracy zgodnej z aspiracjami, możliwość samorozwoju, samodzielność w pracy/w działaniu, a ich ładunki były znacznie powyżej 0,4 (tab. 4). Drugi czynnik z kolei, nazwijmy go „karierny”, także wiązał się silnie z pytaniami takimi jak: szybkie wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej, awans zawodowy, prestiż/poważanie społeczne, wysokie wynagrodzenie. W tym przypadku ładunki też były silne i wynosiły najmniej 0,60. Siłę powiązań między pytaniami w obrębie czynników ukazuje tabela 4.

Tabela 4. Eksploracyjna analiza czynnikowa: Czym jest dla Pani/Pana sukces zawodowy?

Czym jest dla Pani/Pana sukces zawodowy?	Czynniki	
	„wolnościowy”	„karierowy”
Satysfakcja z wykonywanej pracy	0,876	0,216
Wykonywanie pracy zgodnej z aspiracjami	0,791	0,365
Możliwość samorozwoju	0,760	0,408
Samodzielność w pracy/w działaniu	0,734	0,337
Szybkie wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej	0,225	0,857
Awans zawodowy	0,408	0,757
Prestiż/poważanie społeczne	0,281	0,739
Wysokie wynagrodzenie	0,460	0,608

Źródło: badania własne

Zastosowana analiza czynnikowa pozwoliła na zredukowanie rozumienia sukcesu zawodowego przez respondentów do dwóch czynników – „wolnościowego” i „karierowego”. Pierwszy można rozumieć w kategoriach psychologicznych (Gysbers 1990: 241), częściowo związanych z potrzebą samorealizacji i wolności w pracy. Jest on zbliżony bardziej do nowego paradygmatu kariery, a także możliwy do przyrównania do orientacji C. Brooklyn Derra *getting free* (dążenie do wolności). Silnie ładuje zmienne, takie jak: satysfakcja z wykonywanej pracy, wykonywanie pracy zgodnej z aspiracjami, możliwość samorozwoju, samodzielność w pracy. W tym przypadku największe znaczenie dla badanych ma satysfakcja z wykonywanej pracy (0,87). Z kolei drugi czynnik – „karierowy” – wykazuje charakter bardziej socjologiczny (Gysbers 1990: 241) i można go definiować w kategoriach obiektywnych osiągnięcia sukcesu. Bliższy jest on raczej tradycyjnemu paradygmatowi kariery i innej orientacji wyróżnionej przez C. Brooklyna Derra *getting ahead* (parcie do przodu). W badaniu z 2022 roku ta składowa silnie ładowała zmienne, takie jak: szybkie wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej, awans zawodowy, prestiż społeczny i wysokie wynagrodzenie. W przypadku składowej „karierowej” najważniejszą jest zmienna „szybkie wspinanie się po szczeblach kariery” (0,85).

Oprócz dwóch czynników, z którymi utożsamiany jest sukces zawodowy przez Polaków, warto też pokazać, jak wygląda rozkład poszczególnych zmiennych wchodzących w ich skład ze względu na zmienne społeczno-demograficzne. Ten pełniejszy obraz rozumienia sukcesu zawodowego przez Polaków w 2022 roku prezentuje tabela 5. Uwzględniono tu kilka cech: płeć, staż pracy, sytuację zawodową oraz przynależność do grupy społeczno-zawodowej.

Tabela 5. Rozumienie sukcesu zawodowego w stopniu wysokim ze względu na wybrane zmienne społeczno-demograficzne (dane w %)

Zmienne społeczno-demograficzne	Wskaźniki sukcesu zawodowego									
	Wysokie wynagrodzenie	Awans zawodowy	Wykonywanie pracy zgodnej z aspiracjami	Prestiż/poważanie społeczne	Szybkie wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej	Satysfakcja z wykonywanej pracy	Wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem	Możliwość samorozwoju	Samodzielność w pracy/ w działaniu	Satysfakcjonujące relacje
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Staż pracy										
Do 1 roku	63,6	36,4	36,4	20,0	18,2	72,7	18,2	63,6	72,7	72,7
1–5 lat	49,3	41,4	51,1	37,0	32,4	57,1	33,1	51,8	49,3	46,8
5–10 lat	65,4	51,0	56,7	39,6	35,0	62,5	33,3	51,5	43,3	56,7
10–15 lat	53,3	34,8	54,3	34,8	28,3	62,0	28,3	52,2	51,6	55,4
15–20 lat	58,8	29,8	51,8	34,5	21,7	60,0	25,9	40,0	56,0	47,1
Powyżej 20 lat	50,2	41,1	56,9	38,8	27,3	69,2	42,5	54,2	53,4	55,8
Płeć										
K	55,7	45,6	59,7	41,5	31,6	70,6	43,5	57,2	54,9	59,4
M	49,3	35,5	50,7	34,0	24,7	60,6	31,6	47,6	49,3	48,8
Grupa społeczno-zawodowa										
Kadra kierownicza	62,0	51,9	68,4	60,3	35,4	73,4	46,8	55,7	58,2	62,0
Specjaliści z wyższym wykształceniem	52,8	37,9	66,5	35,8	22,4	75,2	41,6	59,6	54,7	57,8
Pracownicy administracyjni, biurowi	50,3	43,9	50,3	35,1	26,9	60,1	32,0	49,4	50,9	51,7
Pracownicy usług	57,6	35,5	46,8	35,2	27,4	61,3	32,5	47,6	52,8	55,2
Robotnicy	49,3	32,4	48,5	30,4	26,5	58,1	26,7	44,4	45,9	47,1
Prowadzący własną działalność gospodarczą	63,5	50,8	63,5	47,6	41,3	76,2	42,9	66,7	74,6	61,9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Bezrobotny	52,3	34,1	38,6	24,4	25,0	40,9	32,6	40,9	37,2	39,5
Emeryt/rencista	48,2	44,7	63,2	48,0	24,7	73,8	47,1	53,6	55,4	60,5
Uczniowie i studenci	51,5	31,8	49,2	26,2	35,4	66,2	40,0	55,4	41,5	50,8
Gospodarze domowi i inni	47,3	44,4	40,0	21,8	36,4	52,7	32,1	52,7	40,7	40,0
Sytuacja zawodowa										
Pracuje na etacie	55,5	40,3	55,8	39,1	28,7	65,0	36,5	51,6	51,4	54,4
Pracuje na umowę cywilno-prawną	53,7	37,0	48,1	30,2	17,0	68,5	31,5	55,6	59,3	63,0
Prowadzi działalność gospodarczą	61,1	48,6	68,1	48,6	38,9	80,6	38,9	66,7	75,0	59,7
Bezrobotny	43,6	34,5	37,6	20,3	26,7	45,3	29,8	43,6	38,3	38,8
Rencista	40,0	30,8	48,7	22,5	17,5	61,0	27,5	32,5	42,9	50,0
Emeryt	48,5	49,1	67,8	52,5	26,5	77,6	50,9	58,6	59,1	61,8
Uczeń/student	51,4	32,9	46,4	23,2	34,8	62,3	37,7	53,6	40,6	49,3

Źródło: badanie własne.

Analizując wyniki dotyczące pojmowania sukcesu zawodowego, trzeba zauważyć, że generalnie Polacy przede wszystkim definiują go w kategoriach satysfakcji z wykonywanej pracy – niemal wszystkie kategorie społeczne w poszczególnych zmiennych wybierały tę cechę najczęściej. Wyjątek stanowią bezrobotni, którzy w największym stopniu utożsamiają sukces zawodowy z wysokim wynagrodzeniem (52,3%). Z kolei najrzadziej Polacy interpretują sukces zawodowy jako szybkie wspinanie się po szczeblach kariery. W przypadku stażu pracy najrzadziej wybieraną cechą sukcesu zawodowego (we wszystkich kategoriach) było właśnie szybkie wspinanie się po szczeblach kariery (18,2–35%) i wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem (18,2–42%). Osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 20 lat) rozumieją poprzez sukces zawodowy głównie satysfakcję z pracy (69,2%). Z kolei najkrócej pracujący (do 1 roku) w największym stopniu widzą sukces zawodowy w satysfakcjonujących relacjach (72,7%), samodzielności w pracy (72,7%) i w satysfakcji z pracy (72,7%). Biorąc pod uwagę płeć badanych – zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn – również najrzadziej wybieraną cechą sukcesu zawodowego było szybkie wspinanie się po szczeblach kariery (odpowiednio 31,62% i 27,4%). Należy też zwrócić uwagę, że kobiety częściej niż mężczyźni wybierały wszystkie wskaźniki sukcesu w stopniu najwyższym.

W największym stopniu utożsamiają one sukces zawodowy z wykonywaniem pracy, która je satysfakcjonuje (70,6%). Podobnie, ale jednak w mniejszym stopniu, kwestię tę widzą mężczyźni (60,6%). Mniej niż 1/3 kobiet (31%) uważa sukces zawodowy przede wszystkim za szybkie wspinanie się po szczeblach kariery; 1/4 mężczyzn również myśli w ten sposób. W zbliżony sposób wygląda to w przypadku grupy społeczno-zawodowej (22,4–41,3%) oraz sytuacji społeczno-zawodowej (17,0–38,9%) – wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej było tu też najrzadziej wybierane przez ankietowanych.

Analiza korelacji pokazała, że jedynie prestiż i wykonywanie pracy zgodnej z aspiracjami wiążą się z sytuacją zawodową i grupą społeczno-zawodową. Należy jednak zauważyć, że współzależności te są słabe (tab. 6).

Tabela 6. Korelacje istotne statystycznie – zmienne określające sukces zawodowy i zmienne niezależne

Zmienne zależne – zmienne określające sukces	Współczynnik korelacji V-Cramera
Wykonywanie pracy zgodnej z aspiracjami	Grupa społeczno-zawodowa – 0,158
Prestiż/poważanie społeczne	Grupa społeczno-zawodowa – 0,169 Sytuacja zawodowa – 0,154

Współczynniki korelacji istotne na poziomie istotności $p < 0,001$.

Źródło: opracowania własne.

5. Sukces zawodowy – „wolność” i „kariera”

W prezentowanym w tekście zakresie badanie pozwoliło ustalić, że znaczna część (połowa) Polaków jest przekonana, iż udało się jej osiągnąć sukces w obszarze pracy i kariery zawodowej. Są oni również w większości zdania, że to praca i kariera zawodowa stanowią ważne elementy sukcesu życiowego. Interpretacja sukcesu zawodowego w świadomości społecznej Polaków koncentruje się wokół dwóch czynników – albo utożsamiają go między innymi z satysfakcją, samodzielnością i realizacją aspiracji w zakresie pracy (czynnik „wolnościowy”), albo ze zdobywaniem kolejnych szczebli kariery, awansem zawodowym i finansowym (czynnik „karierowy”). Model „wolnościowy” jest bliższy badanym.

Interpretując wyniki przeprowadzonego badania, należy pamiętać o tym, że sukces nie ma już znaczenia elitarnego, nie myśli się o nim jako o sytuacji, która spotyka jednostkę raz w życiu, chodzi raczej o „multiplikację sukcesu zawodowego w trakcie kariery zawodowej” (Januszkiewicz 2012: 274). Pracownicy chcą doświadczać tego sukcesu wielokrotnie w ciągu swojej ścieżki zawodowej. W związku z tym waga, jaką Polacy przypisują zadowoleniu z wykonywanej pracy jako ważnej definicji sukcesu zawodowego, wydaje się uzasadniona i pozostaje aktualna. Najczęstszą interpretacją sukcesu zawodowego, bez względu na

cechy społeczne i demograficzne, jest właśnie satysfakcja z wykonywanej pracy, co oczywiście nie oznacza, że pozostałe wyznaczniki sukcesu zawodowego są ignorowane. To jednak satysfakcja stanowi istotny warunek przekonania o dobrze wykonywanej pracy (Obuchowski 2000: 62), a znaczenie kariery i sukcesu zawodowego jest kreowane przez jednostki w sposób subiektywny.

Wyraźniej niż wcześniej można dostrzec kulturową wielość interpretacji sukcesu zawodowego. Odwoływanie się tylko do jego twardych, obiektywnych wskaźników nie jest wystarczające, ponieważ autonomia i potrzeba samorealizacji stanowią ważne wartości, przede wszystkim dla młodych ludzi. Ta tendencja, dostrzegalna w prezentowanym tu zakresie, współgra z wynikami badań empirycznych z 2020 roku realizowanych wśród młodzieży akademickiej. Ujawniły one, że najważniejszymi wartościami dla tej grupy, postrzeganymi także jako te, które nadają życiu sens, są właśnie samorealizacja i dążenie do realizacji własnych planów (Ukłańska, Kotowska-Wójcik, Choczyński 2020: 18, 36). Jednostki same określają, co jest dla nich w większym stopniu sukcesem zawodowym: czy na przykład poczucie wolności, niezależność i samodzielność w podejmowaniu decyzji, czy pieniądze i wysokie stanowisko. Sukces zawodowy był i jest kompilacją kilku bądź wielu warunków. Należy też podkreślić, że kontekst życiowy jednostki odgrywa istotną funkcję w definiowaniu tego, czym jest dla niej sukces zawodowy. W warunkach komplikacji rodzinnych, małżeńskich czy też zdrowotnych waga zadowolenia z pracy może mieć wtórne znaczenie, a zasadnicze znaczenie przypadnie wynagrodzeniu lub warunkom socjalnym, jakie dana praca zapewnia. Niemniej wyraźnie widać, że to jednostka jest menadżerem oraz kreatorem własnej kariery zawodowej i sukcesu, który stanowi wynik splotu czynników obiektywnych i subiektywnych. Ważną rolę odgrywa wybór prowadzącej do niego drogi i jego samodzielne określenie. Konieczne są przy tym otwartość, aktywność i elastyczność, by ten sukces zawodowy osiągnąć – potrzebne jest zarządzanie własną karierą. Aktywność danej osoby i sukces na polu kariery zawodowej pozostają więc w silnym związku (Cybal-Michalska 2013: 21). Odczuwanie satysfakcji z pracy przez pracownika ma też znaczenie z perspektywy pracodawcy. Może on wówczas liczyć na to, że doświadczony pracownik zostanie w firmie na dłużej. Ponadto satysfakcja z pracy nie pozostaje bez znaczenia dla sukcesu, jaki odnosi cała firma (Robak 2006: 73).

Szersza perspektywa obecnych warunków społeczno-kulturowych stanowi potwierdzenie dla poszukiwania przez jednostki satysfakcji z pracy i możliwości decydowania o swoim zawodowym losie. Rzeczywistość, która jest zmienna, giętka i elastyczna, koniec działań długoterminowych, niestabilność ujmowana nie jako wada, ale okoliczność do pokonania oraz „nic na długo” (Sennett 2006: 33–35) składają się na sytuację, z którą mierzą się współcześni ludzie. Rzeczywistość, która jest elastyczna, oczekuje fleksybilności również od jednostek. Jest ona widoczna w tej części życia, która wiąże się z pracą, a także towarzyszy ludziom na co dzień: w życiu politycznym, towarzyskim, opartym głównie

na sieciowych relacjach (także tych w cyberprzestrzeni), czy rodzinnym, i czyni z nas przede wszystkim konsumentów – produktów i usług, w zakresie żywienia, ubioru, edukacji i pracy. Sukces również konsumujemy, ponieważ to, czego dziś brakuje, a co towarzyszyło wcześniejszym pokoleniom, to cierpliwość. Nie jest ona cechą pożądaną w kulturze konsumpcji, bo wiąże się przecież z namysłem (Bauman 2006: 132–135). Sukcesu w pracy pragniemy więc częściej i szybciej niż kilkadziesiąt lat temu. Jak pisał Richard Sennett, pracownicy całe życie pracowali w jednej fabryce, stawali się dzięki temu fachowcami w tym, za co odpowiadali. Dziś, w sytuacji krótkiego życia przedmiotów, których się nie naprawia, ale które się wymienia, fachowcy są niepotrzebni, wręcz zbędni, stanowią relikty czasów stabilności i stagnacji. W społeczeństwie konsumpcyjnym pracownik też jest konsumentem, więc trzeba mu dać odczuwać sukces znacznie częściej niż kiedyś. Jest on bowiem do tego przyzwyczajony i ma nie tyle potrzebę sukcesu, ile raczej zachciankę.

Mamy więc do czynienia z rzeczywistością, którą to jednostki sterują i kreują, nie są już one biernie i nie godzą się na przeżywanie swojego życia w jednym miejscu pracy, w oczekiwaniu na to, że po latach zostaną docenione i odniosą sukces. Kolejne generacje młodych pracowników cechuje coraz większa mobilność, także na rynku pracy, co może stanowić ich zaletę, ale i wadę w oczach pracodawców. Pracownicy więc nie oczekują, wypełniając swoje zadania, by sukces sam nadszedł, ale aktywnie go poszukują, także zmieniając pracę.

Ta obecna interpretacja sukcesu zawodowego, głównie w kategoriach subiektywnych, zachęca do postawienia nowych pytań, tym razem dotyczących kwestii dewaluacji sukcesu zawodowego. Popularność *american dream* związała życie zawodowe człowieka z kategorią sukcesu. Wszystko, czego się on podejmuje, powinno się nim kończyć, a jeżeli nie jest to możliwe, to przynajmniej należy swoją aktywność promować (publicznie) jako sukces. Wyznacza on bowiem status społeczny, podobnie jak styl spędzania czasu wolnego (Ukleńska 2023: 34). Wobec tego pojawia się pewna kwestia, nad którą warto się zastanowić. Skoro sukces (w sensie obiektywnym) trudno osiągnąć (szczególnie w tym amerykańskim klimacie kulturowym), to reakcją na fakt, że jest on zdobyczą tylko niektórych, są psychologiczne racjonalizacje tego deficytu (jednocześnie dewaluujące sukces zawodowy). Ujawniają się one w popularnych przekonaniach, że to wartości, takie jak samodzielność w pracy czy dobre relacje, stanowią o sukcesie zawodowym. Być może właśnie ta multiplikacja sukcesu (będąca chęcią wielokrotnego zdobywania go) nie tylko jest nową interpretacją sukcesu zawodowego, ale jego faktycznym deprecjonowaniem. Zapewnia współczesnym pracownikom psychiczny komfort, wynikający z poczucia, że są ludźmi sukcesu i menadżerami własnego powodzenia (niczym Benjamin Franklin). Te dylematy zasługują na rozstrzygnięcie w kolejnych refleksjach socjologicznych.

Bibliografia

- Bańka A. (2007), *Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji indywidualnej i społecznej*, [w:] M. Górnik-Durose, B. Kożusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Barańska M. (2015), *Sukces to nie przypadek. Projekty z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego jako przykład wsparcia karierowego młodzieży i młodych dorosłych*, [w:] T. Łączek (red.), *Sukces życiowy w społeczeństwie konsumpcyjnym*, Difin, Warszawa.
- Bauman Z. (2006), *Społeczeństwo w stanie obłężenia*, Sic!, Warszawa.
- Bednarska-Wnuk I. (2012), *Elastyczność zawodowa w percepcji przedstawicieli pokolenia Y*, [w:] S.A. Witkowski, M. Sator (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2, *Problemy zarządczo-psychologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Bedyńska S., Cypryańska M. (2007), *Zaawansowane sposoby tworzenia wskaźników: zastosowanie analizy czynnikowej oraz analizy rzetelności pozycji*, [w:] S. Bedyńska, A. Brzezińska (red.), *Statystyczny drogowskaz. Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych na przykładach z psychologii*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
- Byłok F. (2005), *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym”, nr 8(1).
- Cybal-Michalska A. (2013), *Świat, w którym „kariera robi karierę” – o satysfakcji z kariery i poczuciu zawodowego sukcesu*, „Studia Edukacyjne”, nr 26.
- Derr C.B., Laurent A. (1989), *The internal and external career: The theoretical and cross-cultural perspective*, [w:] B.M. Arthur, T.D. Hall, B.S. Lawrence (red.), *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Domański H. (2012), *Prestiż*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Firkowska-Mankiewicz A. (1997), *Czym jest sukces życiowy dla współczesnego Polaka?*, [w:] H. Domański, A. Rychard (red.), *Elementy nowego ładu*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Grzeszczyk E. (2003), *Sukces: amerykańskie wzory – polskie realia*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Gysbers N. (1990), *Major trends in career development theory and practice*, [w:] E.R. Gerler Jr., C.J. Ciechalski, D.L. Parker (red.), *Elementary School Counselling in a Changing World*, Eric, Ann Arbor.
- Januszkiewicz K. (2010), *Dylematy charakterystyki sukcesu*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, nr 234.
- Januszkiewicz K. (2012), *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, [w:] S.A. Witkowski, M. Sator (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2, *Problemy zarządczo-psychologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Leszkowicz-Baczyński J. (2007), *Koncepcja i przejawy sukcesu w środowiskach klasy średniej*, [w:] M.K. Słomczyński (red.), *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
- Linek A. (2023), *Sukces małżeński w nowej odsłonie – interpretacje postbadawcze*, „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 66(4).
- Łazarowicz-Kowalik M. (2015), *Anatomia sukcesu w nauce. Studium socjologiczne laureatów konkursów fundacji na rzecz nauki polskiej*, praca doktorska, https://depotuw.ceon.pl/bitstream/handle/item/1448/praca20doktorska_Marta20C581azarowicz-Kowalik.pdf?sequence=1 (dostęp: 10.02.2025).

- Łączek T. (red.) (2021), *Sukces życiowy w warunkach dystansu społecznego*, Difin, Warszawa.
- Obuchowski K. (2000), *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Orlińska J. (2013), *Sukces życiowy i jego determinanty*, „Komunikat z Badań CBOS”, BS/89/2013.
- Piekarski M. (2020), *Zawód jako kategoria poznawcza w perspektywie sukcesu zawodowego jednostki*, [w:] T. Łączek (red.), *Sukces życiowy w społeczeństwie konsumpcyjnym*, Difin, Warszawa.
- Pietruszewski M. (2014), *Uwarunkowania sukcesu zawodowego w dzisiejszej gospodarce*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie”, nr 15.
- Pietruszewski M. (2015), *Wskaźniki sukcesu zawodowego i ich operacjonalizacja w praktyce badawczej*, „Humanizacja Pracy”, nr 1(279).
- Pszczółowski T. (1978), *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Warszawa.
- Robak E. (2013), *Satysfakcja z pracy i jej wpływ na zachowania pracownicze*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie”, nr 9.
- Sennett R. (2006), *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA, Warszawa.
- SJP, *Słownik Języka Polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/sukces> (dostęp: 15.02.2025).
- Stachura K. (2020), *Bieg z przeszkodami. Ambiwalencje sukcesu artystycznego w poszerzonym polu kultury*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 16, nr 2.
- Szahaj A. (2019), *Losy pracy: fordym i postfordym*, [w:] B. Galwas, P. Kozłowski, K. Prandecki (red.), *Czy świat należy urządzić inaczej: schylek i początek*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.
- Szłosek F. (2015), *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wydawnictwo APS, Warszawa.
- Toffler A. (1970), *Future Shock*, Random House, New York.
- Turner J.H., Stets J.E. (2009), *Socjologia emocji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ukłańska K. (2022), *W poszukiwaniu homo flexibilis. Konteksty teoretyczne i empiryczne elastycznej osobowości współczesnego człowieka*, „Journal of Modern Science”, t. 1, nr 48.
- Ukłańska K. (2023), *Zrównoważone konsumowanie czasu wolnego. O przemianach leisure time w społeczeństwie konsumpcyjnym*, „Studia Humanistyczne AGH”, t. 22, nr 1.
- Ukłańska K., Kotowska-Wójcik O., Choczyński M. (2020), *Wolność wyboru czy przymus zwyczaju*, t. III, *Młodzież akademicka w dobie pandemii o sensie życia, relacjach i planach życiowych*, Wydawnictwo Rys, Poznań.
- Van Maanen J. (1977), *Organizational Careers: Some New Perspectives*, Wiley, New York.