



Agnieszka Cybal-Michalska

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Kariera – systematyzacja perspektyw i założeń teoretycznych*

KEYWORDS

career, career theories, content theories, process theories, life-cycle theories, prescriptive theories

ABSTRACT

Cybal-Michalska Agnieszka, *Kariera – systematyzacja perspektyw i założeń teoretycznych* [Career: a systematisation of perspectives and theoretical premises]. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja* nr 1(11) 2017, Poznań 2017, pp. 25–37, Adam Mickiewicz University Press. ISSN 2300-0422. DOI 10.14746/kse.2017.11.2.

The article offers various systematisations of career theories. In the most general spectrum of classification, two criteria can be found: the content of the theory: content theories; process theories; content-and-process theories, and the constitutive factors of career: prescriptive theories; lifecycle theories. The highlighted classifications of career theories integrate and synthesise accounts, whose structural contents indicate a variety of different sources and cognitive perspectives, constituting a review of the thought regarding the career development process in a particular historical context, as a time period in which they have been established. Various contexts of apprehending the career issue lead to changes in its “theorising”.

Zjawisku rozwoju kariery można się analitycznie i interpretacyjnie przyglądać z różnych perspektyw teoretycznych o odmiennych założeniach konceptualnych. Próby dokonania klasyfikacji funkcjonujących obecnie teorii, choć mają utrwaloną tradycję, są trudne do jednoznacznego uporządkowania z powodu wielości

* Podjęta w artykule narracja na temat klasyfikacji teorii kariery była przez autorkę poruszana w pracy zatytułowanej *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, 2013, lokującej rozważania na łeb procesów zmiany w świecie karier oraz badań nad młodzieżą akademicką w świecie „bezugranicznych” karier. Artykuł stanowi fragment szerszych rozważań na temat domeny kariery, zawartych w monografii autorskiej.

stanowisk. Przyczyn tego faktu należy poszukiwać w braku możliwości ustalenia, które, biorąc pod uwagę dynamikę czasową, inspirowały siebie nawzajem, skutkując możliwościami wyróżnienia uniwersaliów i elementów specyficznych w teoretycznym oglądzie zagadnienia kariery, jak i możliwościach empirycznej jego weryfikacji czy implikacji dla praktyki (Paszowska-Rogacz, 2009: 24–25). Dowodząc trudności w formułowaniu i testowaniu teorii kariery, czołowy teoretyk zagadnień z zakresu rozwoju kariery zawodowej J.L. Holland we wstępie do swojej pracy *Making Vocational Choices* z 1997 roku przyznał: „to moje szóste podejście do stworzenia wystarczająco dobrej teorii kariery zawodowej. Za każdym razem nieszczęśliwie mi się to udaje” (za: Allison, 2007: 1). Już w tym krótkim stwierdzeniu, ujawniającym wielokrotny namysł badacza, można rozpoznać, że największą bodaj trudnością jest uchwycenie złożoności zjawiska kariery.

W literaturze przedmiotu znajdziemy różne systematyzacje teorii kariery. Dla ich uporządkowania można przyjąć dwa kryteria: zawartości teorii (teorie treści, teorie procesu, teorie treści i procesu) i czynników konstytutywnych dla kariery (teorie preskryptywne, teorie cyklu życia). Przyjmując za kryterium klasyfikacji „byt” inicjujący i kształtujący karierę, można wskazać na grupę teorii: indywidualistycznych (jednostka jako główne medium rozwoju kariery) oraz strukturalnych (rozwój kariery jest atrybutem struktury organizacyjnej i zależy od polityki organizacyjnej i jakości wewnętrznego rynku pracy) (Miś, 2006: 478–479). Mało „ostre” zróżnicowanie w dociekanii związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy różnymi aspektami procesu rozwoju kariery jednostki nie oznacza wszakże zastoju teoriopoznawczego. Co więcej, współczesne próby holistycznego podejścia do zagadnienia „kariery” ukazują krystalizację nowych paradygmatycznych rozstrzygnięć i wymagają odmiennych presupozycji w artykułowaniu kariery jako „własności” jednostki. Segmentowa natura teorii rozwoju kariery, posługując się określeniem zaproponowanym przez Wendy Patton i Mary McMahan, jest odzwierciedlona w próbach ich skategoryzowania i pogrupowania. Zróżnicowane perspektywy w sposobie systematyzacji stanowisk teoretycznych zostały zaprezentowane poniżej.

Rozumienie procesu rozwoju kariery zawodowej wymagało odwołania się do wiedzy nie tylko psychologicznej, ale również do doświadczeń innych dyscyplin. W jednej z pierwszych prób kategoryzacji teorii kariery zaproponowanej przez Critesa można odnaleźć odwołanie do tego kryterium podziału. Autor zaproponował podział na dwie kategorie: teorie psychologiczne oraz teorie niepsychologiczne (Patton, McMahan, 2006: 10).

Umiejscawiając swoje rozważania nad możliwym i odpowiadającym zakresowi twierdzeń pogrupowaniem teorii kariery, E.L. Herr i S.H. Cramer zauważyli, że

„przedstawione kategorie nie wykluczają się wzajemnie ani nie są od siebie zależne, ale stanowią próbę wyjaśnienia różnych zachowań i różnych decyzji w karierze i to z rozmaitych punktów widzenia” (Patton, McMahon, 2006: 10). W wyniku stąd klasyfikacji E.L. Herra i S.H. Cramera odnajdujemy podział na cztery teorie:

- 1) cechy i czynnika (*trait and factor*), akcentującej konieczność dopasowania pracy do uzdolnień podmiotu, wskazując na teorię F.W. Parsonsa i odwołując się do badań z drugiej połowy XX wieku między innymi nad: zdolnościami i inteligencją (np. Elton – 1967), potrzebami i zainteresowaniami (Cambell i Holland – 1972), zjawiskiem przystosowania (Osipow i Gold – 1967), podejmowaniem ryzyka (Witmer i Stewart – 1972), poziomem aspiracji (Gottfredson i Becker – 1981);
- 2) psychologiczno-rozwojowe (*psychological and developmental*), ukazujące rolę wewnętrznej motywacji do pracy oraz potrzebę analizy procesu jakościowych przemian i dynamiki rozwoju jednostki w kolejnych stadiach rozwojowych. Dotyczą one m.in: teorii psychodynamicznych (Bordin, Nachman i Segal – 1963), koncepcji osobowości (Roe – 1956, Holland – 1973, Hoppock – 1976), koncepcji rozwojowych (Grinzberg, Ginzberg, Axelrad i Herma – 1951, Super – 1957, Tiedeman – 1961, Levinson – 1977);
- 3) procesu podejmowania decyzji (*decision*), obejmujące badania z zakresu między innymi: teorii oczekiwań (Lawrer – 1973, Porter – 1975), teorii własnej skuteczności (Bandura – 1977), teorii rozwiązywania problemów (Clark, Gellat, Levin – 1965), teorii uczenia się (Krumboltz, Mitchell, Gelatt – 1975);
- 4) sytuacyjno-socjologiczne (*situational or sociological*) podkreślające dynamikę relacji człowiek-środowisko, że wymienić można badania nad klasami społecznymi (Holingshead – 1949), teorię szansy (Bandura – 1983) (Paszowska-Rogacz, 2009: 25–26; por. też: Patton, 2006: 10).

Generalizacje i usystematyzowania perspektyw teoretycznego ujmowania zagadnienia kariery opracowane przez D. Supera koncentrują się wokół trzech grup teorii, a mianowicie:

- 1) dopasowania jednostek do zawodu (*matching*) (Parsons – 1909, Holland – 1973);
- 2) rozwoju (*developmental*) (Roe – 1956, Grinzberg, Ginzberg, Axelrad i Herm – 1951);
- 3) procesu podejmowania decyzji (*decision-making*) (Krumboltz, Mitchell, Gelatt – 1975).

Nie znaczy to, że D. Super, uwzględniając ponad siedemdziesiąt lat rozwoju teorii kariery, nie poczynił dalszych teoretycznych rozstrzygnięć. Jego wkład

w rozwój tej dziedziny jest bezsporny. Jest on twórcą rozwijanego przez pięćdziesiąt trzy lata (1939–1992) modelu „rozwojowo-społeczno-fenomenologicznego z uwzględnieniem różnic indywidualnych” (*differential-developmental-social-phenomenological model*) (Paszowska-Rogacz, 2009: 25–28). Przy wnikliwym odczytaniu teorii D. Supera dostrzegalne są podobieństwa wielu jego ustaleń i założeń do wcześniejszych rozstrzygnięć badaczy kariery. Wynika to z natury rzeczy: niepodobna zintegrować dostępnej wiedzy na temat teorii kariery, czyniąc to w oderwaniu od kognitywnego kontekstu, w których były one wcześniej osadzone.

Klasyfikacja Sonnenfelda i Kottera identyfikuje cztery typy teorii kariery, ujawniając zarazem strukturalną ich osobliwość. Są to: teorie socjologiczne, związane z uwarunkowaniami klasy społecznej i ich implikacjami dla kariery (np. Blau i Duncan – 1967, Chinoy – 1955), teorie psychologiczne, skoncentrowane na różnicach osobowościowych oraz ich zawodowych implikacjach (np. Holland – 1973, Strong – 1943), teorie psychologiczno-socjologiczne, skupione na etapach kariery uwzględniając kontekst rozwojowy (Crites – 1981, Dalton i Thompson – 1986, Super – 1957), teorie psychologiczne podkreślające szeroki kontekst biegu życia człowieka, skupione na relacji kariery i innych znaczących aktywności życia (np. Levinson – 1978, Vaillant – 1977) (za: Arthur, Hall, Lawrence, 2004: 9).

Świadomość trudności w dokonaniu rozłącznej klasyfikacji teorii kariery można dostrzec w rozbudowanej systematyzacji poczynionej przez D. Browna i L. Broksa. Teoretycy kariery wyróżniają trzy grupy teorii:

- 1) wyboru zawodu (*Theories of Occupational Choice*) w których koncentracja na uwarunkowaniach jednostkowych i społecznych (środowiska zawodowego) ma na celu wyjaśnienie powodów, dla których jednostki podejmują się określonych ról zawodowych. Przykładem są teorie: Hollanda (1997), Roe (1984) i Bordina (1984);
- 2) rozwoju kariery zawodowej (*Theories of Career Development*), które, podkreślając stadialność rozwoju człowieka, koncentrują się na opisie i eksplanacji procesu dojrzewania do dokonywania wyborów w sferze kariery zawodowej. Egzemplifikację stanowią teorie Ginzberga (1984), i Supera (1981);
- 3) podejmowania decyzji w odniesieniu do kariery zawodowej (*Theories of Career Decision Making*), które koncentrują się na analizie warunków sprzyjających bądź ograniczających rozwój zawodowych preferencji. Obejmują badania w ramach teorii: społecznego uczenia się Krumboltza i Mitchella (1984), interakcji między rozwojem jednostki a oczekiwaniami otoczenia D.V. Tiedemana i A. Miller-Tiedeman (1984) (Paszowska-Rogacz, 2009: 28–29).

Przykładem wyartykułowanej w latach dziewięćdziesiątych klasyfikacji teorii kariery stanowi systematyzacja poczyniona przez Minora z podziałem na teorie

treści i teorii procesu (Patton, McMahon, 2006: 10). Na szczególną uwagę zasługuje klasyfikacja amerykańskiego teoretyka i badacza kariery S.H. Osipowa. Jak się wydaje, celem było zaproponowanie możliwie rozłącznej klasyfikacji teorii kariery. Jakkolwiek przekonany o nieuchronności pokrywania się ich zakresów, wspólnie z Fitzgeraldem (1996) zaproponował podział na teorie cechy i czynnika (*Trait-factor Theories*), do których zaliczył: teorię Parsonsa (1909), teorię przystosowania zawodowego Dawisa i Lofquista (1969), typologie osobowości Hollanda (1959), teorie społecznego uczenia się Mitchela, Jonesa i Krumboltza (1960). Kolejną grupę stanowią teorie rozwojowe/rozwoju „Ja” (*Developmental/Self-concept Theory*) ujawniające trzy grupy założeń, a mianowicie: „jednostka w toku dojrzewania coraz lepiej poznaje i rozumie samą siebie, (...) nieustannie porównuje własne wyobrażenia o zawodach z wyobrażeniem siebie jako pracownika, (...) a adekwatne decyzje zawodowe są oparte na podobieństwie tych dwóch wyobrażeń” (Paszowska-Rogacz, 2009: 29). Kategorię tę współtworzą dokonania: Buhlera (1933), Supera (1957), Samlera (1953), Ginzberga (1951), Dudleya i D.V. Tiedemana (1977) oraz Knefelkampfa i Sleipitza (1978). Trzecią grupę stanowią teorie wyboru i osobowości zawodowej (*Vocational Choice and Personality Theories*), których „łącznik” stanowią hipotezy, a mianowicie: po pierwsze, istnieje związek pomiędzy procesem wyboru zawodu i stanowiska pracy a przewidywaną możliwością zaspokojenia potrzeb jednostki; po drugie, istnieje stopniowe oddziaływanie wykonywanego zawodu na osobowość pracownika, tak że w efekcie ludzi wykonujących ten sam zawód w dłuższym odcinku czasowym łączy duże podobieństwo zachowań mimo różnic osobowościowych. Ostatnia z wyróżnionych grup to socjologiczne teorie kariery (*Sociology and Career Choice Theories*), których istotą jest uznanie, iż na wybory zawodowe podmiotu wpływają głównie czynniki środowiskowe, nad którymi nie może on sprawować kontroli, stąd do najważniejszych zadań podmiotu zalicza się rozwijanie sposobów radzenia z oddziaływaniami środowiska. W ich obrębie S.H. Osipow wymienia teorie: Hollingsheada (1949), Millera i Forma (1959), Sewella i Hausera (1975) oraz teorie behawioralne (*Behavioral Theories*), których istotą jest interakcja pomiędzy podmiotem a środowiskiem i koncentracja na zjawisku uczenia się. Badacz wyróżnia w tym zakresie prace Thoresena i Ewarta (1978), Mitchella, Jonesa i Krumboltza (1979) (Paszowska-Rogacz, 2009: 29–30).

Praca S.T. Gladdinga (1994) dostarcza kolejnych ustaleń klasyfikacyjnych. Trudno mieć wątpliwości, iż badacz poszedł śladem swoich poprzedników i, przyjmując za podstawę podobne kryteria, wyróżnił teorie: cechy i czynnika (F.W. Parsons – 1909, J.L. Holland – 1973), psychodynamiczne (A. Roe – 1956), a także rozwoju (D. Super – 1957 i Grinzberg – 1972), kognitywno-społeczne (D.V. Tiedeman i O’Hara – 1963, Knefelkampf i Sleipitz – 1976, Krumboltz – 1979) (Paszowska-Rogacz, 2009: 30).

Ogólnego podziału teorii kariery z zamiarem dokładnego uchwycenia ich sprecyzowanych zakresów teoriopoznawczych dokonały W. Patton i M. McMahon (1999). Z historycznego punktu widzenia teoria rozwoju kariery skupiała się albo na treści, albo na procesie. Stanowisko to podziela przywołany wcześniej Minor (1992). Autorki dokonały uszczegółowienia, by ostatecznie wyróżnić następujące współgzystujące ze sobą typy teorii: a) teorie treści, b) teorie procesu, c) teorie treści i procesu, oraz wprowadziły kategorię szerszego objaśnienia, w którym zamieściły dodatkowe konteksty i obszary problemowe (patrz tabela 1). Wewnętrzna struktura zbioru twierdzeń uznanych na gruncie teorii treści dookreśla wpływy (treść to wpływy, determinanty, np. wartości, zainteresowania) wrodzone albo pochodzące z kontekstu, w którym jednostka jest osadzona i które są istotne dla rozwoju kariery. W grupie tych teorii zasadniczo skupiono się bardziej na wpływach indywidualnych aniżeli kontekstualnych; łączą się one głównie z podejściem teorii cechy i czynnika, korespondują z teoriami przystosowania zawodowego i teoriami osobowości. Na teorię procesu składają się przede wszystkim twierdzenia problematyzujące interakcję i zachodzące zmiany, biorąc pod uwagę dynamikę czasową. Teorie rozwojowe aspirują do opisu procesu rozwoju kariery i czynią to poprzez odwołanie do cyklu etapów, stadiów, przez które przechodzą jednostki. Dyskusje na temat teorii kariery, nie uwalniając się od potrzeby uwzględnienia twierdzeń rozwijanych na gruncie teorii treści i teorii procesu, doprowadziły do uformowania się stanowisk teoretycznych uwzględniających zarówno „treść”, jak i „proces”, co oznacza koncentrację zarówno na cechach charakteryzujących wymiar jednostkowy, rozwojowy i kontekstualny oraz interakcję między nimi (Patton, McMahon, 2006: 7–12).

Tabela 1. Klasyfikacja teorii kariery

Teorie treści	Teoria cechy i czynnika	Parsons (1909)
	Teoria osobowości	Holland (1973, 1985, 1992, 1997)
	Teoria psychodynamiczna	Bordin (1990)
	Teoria wartości	Brown (1996, 2002)
	Teoria przystosowania i relacji osoba- -środowisko	Dawis i Lofquist (1984), Dawis (1996, 2002, 2005)
	Teoria pięciu czynników	McCrae and John (1992)
Teorie procesu	Teoria rozwojowa	Ginzberg (1951, 1972, 1984)
	Teoria cyklu i przestrzeni życia	Super (1953, 1957, 1980, 1990, 1992, 1994)
	Teoria ograniczeń i kompromisu	Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005)
	Podejście indywidualistyczne	Miller-Tiedeman i Tiedeman (1990), Miller-Tiedeman (1999)

Teorie treści i procesu	Teoria kariery społecznego uczenia się	Mitchell i Krumboltz (1990, 1996)
	Społeczno-Kognitywna Teoria Kariery (SCCT)	Lent (1996, 2002), Lent i Brown (2002); Lent (2005)
	Kognitywne Przetwarzanie Informacji (CIP)	Peterson, Sampson, Reardon i Lenz (1996, 2002),
	Podejście rozwojowo-kontekstualne	Vondracek, Lerner i Schulenberg (1986)
	Kontekstualne podejście do kariery	Young, Valach i Collin (1996, 2002)
	Rozwój osobowości i wybór kariery	Roe (1956); Roe i Luneborg (1990)
Szersze objaśnienia ¹	Rozwój kariery kobiet	Astin (1984); Hackett i Betz (1981); Betz (2005); Farmer (1985, 1997); Betz i Fitzgerald (1987); Cook (2002)
	Grupy rasowe i etniczne	Arbona (1996); Brown (2002); Hackett et al. (1991); Smith (1983)
	Orientacja seksualna	Fitzgerald i Betz (1994); Morgan i Brown (1991)
	Podejście socjologiczne i sytuacyjne	Roberts (1977, 2005); Blau i Duncan (1967); Miller (1983); Hotchkiss i Borow (1996), Johnson i Mortimer (2002)
Podejście konstruktywistyczne	STF	McMahon i Patton (1995); Patton i McMahon (1997, 1999, 2006)
	Teoria konstrukcji kariery	Savickas (2005)
	Teoria chaosu	Pryor i Wright (2003)
	Podejście ekologiczne	Conyne i Cook (2004)

Źródło: Patton, McMahon, 2006: 11¹

W rozważaniach na temat typologii teorii karier odwołania do głównych teorii rozwoju nie są bynajmniej rzadko spotykanym wyjątkiem. Na fakt ten zwraca uwagę A. Bańka (2006), którego rozstrzygnięć nie można pominąć. Autor przez analogię do teorii rozwojowych dokonuje uporządkowania klasycznych teorii kariery, wskazując na teorie wyboru zawodu oraz teorie obrazu siebie (D. Super – 1953, 1992; Grinzberg – 1951; D.V. Tiedeman, O’Hara – 1963; A. Miller-Tiedeman, D.V. Tiedeman – 1990) i teorie organizmiczne nazywane teoriami procesu konstruowania „Ja” (Piaget 1951; Kohlberg – 1973; Levinson – 1978) oraz teorie operujące pojęciami z zakresu teo-

¹ Wyróżnione ujęcia socjologiczne, będące w istocie teoriami treści i procesu, zostały przez autorki skategoryzowane jako, można powiedzieć, „dopowiedzenie kontekstu”, bowiem uwzględniają one kwestie społeczno-ekonomicznego statusu kobiet, grup rasowych, etnicznych oraz grup mniejszościowych, takich jak geje i lesbijki, wychodząc tym samym naprzeciw potrzebie rozwijania orientacji teoretycznych, mających na celu wyjaśnienie kwestii rozwoju kariery jednostek z tych grup społecznych. Patton, McMahon, 2006: 112.

rii osobowości (teorie psychodynamiczne: A. Roe – 1956, Deci – 1999, Watkins i Savickas – 1990; teorie cechy i czynnika: Holland – 1985, 1996, Dawis, Lofquist – 1984; teorie społecznego uczenia się oraz teorie podejmowania decyzji: Krumboltz, Nichols – 1990, Bandura, Lock – 2003, Brown 1996) (Bańka, 2007: 65–68).

Wyróżnione zróżnicowane typologie teorii kariery integrują i syntetyzują koncepcje, których strukturalna zawartość wskazuje na wiele różnych źródeł i perspektyw poznawczych, stanowiąc tym samym przegląd myślenia na temat procesu rozwoju kariery w określonym kontekście historycznym, jako na punkt w czasie (kolejne dekady XX wieku i początek wieku XXI), w którym powstawały.

W stanowiskach wielu autorów podkreśla się psychologiczny rodowód teorii rozwoju karier. Współegzystujące systematyzacje, co podkreśla A. Bańka, wyraźnie wskazują na fakt, jak bardzo tradycyjne teorie osobowości, koncentrujące się na różnicach indywidualnych (wśród których wymienić należy teorie: psychoanalityczne Z. Freuda czy A. Roe; humanistyczne C. Rogersa; cech: R. Cattella czy H. Eysencka, poznawcze: Kelleya) znajdowały zastosowanie w teoriach kariery (Bańka, 2007: 65). Każda z teorii posiada swoiste koncepcyjne wycieniowanie aspektów procesu wyboru i rozwoju kariery. Ponadto, co istotne z perspektywy kognitywnej, wcześniejsze rozstrzygnięcia teoretyczne stanowią nierzadko podstawę dla konstrukcji współczesnych teorii kariery, czego przykładem jest chociażby poszerzenie perspektywy teoretycznej na temat przestrzeni i cyklu życia D. Supera, uznając że teoria jest segmentowa i stanowi próbę połączenia koncepcji z różnych gałęzi psychologii (Patton, McMahon, 2006: 7), przez M.L. Savickasa na użytek rozstrzygnięć teoretycznych na temat kreowania kariery (Allison, 2007: 1–3). Warto w tym miejscu nadmienić, że sam twórca teorii rozwoju kariery nazwał ją segmentową, zanim uczynili to inni badacze. Z wyjaśnień D. Supera wynika, że istnieje potrzeba studiowania wielu segmentów zjawiska kariery, których połączenie pozwoli na skonceptualizowanie całościowej teorii rozwoju kariery. Badacz daje temu wyraz, twierdząc:

idea była taka, że teoria czegoś tak złożonego, jak rozwój kariery musi mieć wiele aspektów, wiele płaszczyzn lub wiele segmentów, które są częścią całości. Na początku, teoria ta była uznawana za zbyt wszechstronną (...). Musiała zostać udoskonalona, aby można ją wykorzystać do badań empirycznych. (Freeman, Super, 1993: 255–256)

Jednakże rezultaty i wnioski płynące z połączenia segmentów w pierwszych próbach teoretyzowania D. Supera potwierdziły, co przyznał sam twórca, w pewnym stopniu dość niejasną strukturę ogólnej teorii całościowego ujęcia rozwoju kariery (Freeman, Super, 1993: 255–256). Choć refleksja nad segmentową struktu-

rażą teorii kariery rozwija się od czasu pojawienia się teorii rozwoju kariery, jak podkreśla S.H. Osipow, ciągle jeszcze „wydaje się podążać w stronę zbioru miniatury teorii, gdzie każda z nich mówi o ograniczonych, wyraźnych segmentach zawodowego zachowania” (Patton, McMahon, 2006: 7), to jednak, w jego przekonaniu, niekompletna teoria i tak jest lepsza aniżeli brak teorii. D. Super, podziеляjąc poglądy S.H. Osipowa i J. Krumboltza na temat istnienia zbieżności w teoriach rozwoju kariery, stwierdził, iż opublikuje tekst, w którym głosi: „precz z teorią rozwoju kariery Supera! Precz z teoriami X i Y!” i dodaje „wierzę, że wkrótce będziemy mieli jedną wszechstronną teorię rozwoju kariery, która będzie o wiele bardziej użyteczna (...) niż jakakolwiek już istniejąca” (Freeman, Super, 1993: 264).

Z powyższych klasyfikacji teorii kariery wynika, iż problemem rzeczywiście istotnym jest potrzeba generowania nowych podejść, które przekroczą granice określone przez cząstkowe paradygmaty, tak, aby były one relewantne w XXI wieku. Interdyscyplinarny dyskurs na temat kariery, jak ujmują to Mitroff i Kilmann (1978), pozwoli „wynieść nas ponad ograniczenia i więzy dyscyplin, tak jak je obecnie postrzegamy” (Arthur, Hall, Lawrence, 2004: 10). Dla osiągnięcia tego celu w dyskursie wskazuje się na potrzebę wyrazistości teorii kariery, która może przyczynić się do stworzenia wspólnych punktów odniesienia dla środowiska badaczy kariery. W tym kontekście podejmuje się próby teoretyzowania zakorzenionego w wybranej perspektywie, uznając przy tym inne perspektywy (czego przykładem jest podejście Rosenbauma (1984) „na temat mobilności kariery, która dostarcza alternatywne wyjaśnienie psychologicznie uzasadnionych idei Berlewa i Halla (1966) na temat wczesnych doświadczeń kariery”). Ponadto postuluje się interpretowanie odkryć jednej perspektywy na tle innej (w tym nurcie dociekań znajdują się próby poczynione przez Herriota (1984), który dokonał ponownej interpretacji „prac z psychologii zawodowej pracy człowieka, z perspektywy psychologii społecznej”), a nade wszystko postuluje się rozwój interdyscyplinarnej teorii kariery, która zintegruje wcześniej oddzielone poziomy analizy, jak również przyczyni się do ewolucji nowych perspektyw (Arthur, Hall, Lawrence, 2004: 13).

W ciągu ostatnich czterech dekad odnotowano namnażanie się i wielość współwystępujących założeń teoretycznych na temat rozwoju kariery. O wartości debaty na ten temat świadczy fakt, iż nie jest ona wolna od ożywionego krytycznego oglądu wielości perspektyw teoretycznych. Interpretatorzy i krytycy, sytuując swoją refleksję na różnych poziomach ogólności, najczęściej odwołują się do nieadekwatności, braku wszechstronności i spójności teorii (Brown – 2002, Brown i Lent – 2005, Savickas – 2002). Problem z adekwatnością teorii kariery nabiera jeszcze większego znaczenia, kiedy zatrzymujemy się nad ich treścią. Ignorancja wobec kwestii kontekstualnych (Brown – 2002, Collin i Young – 1986, Lent – 2001,

Leung – 1995), brak odwołania do problemu nierówności społecznych oraz nachodzenie na siebie konceptualizacji wielu elementów (Borgen – 1991, Osipow – 1990, Patton i McMahon – 1999) jak również segmentowość, zarówno w ramach indywidualnych modeli teoretycznych (Super – 1990), jak i w ramach całego pola problemowego (Arthur, Hall i Lawrence – 1989, Brown i Lent – 2005, Hackett, Lent i Greenhaus – 1991) (Patton, McMahon, 2006: 7; patrz też: Arthur, Hall, Lawrence, 2004: 14–17) odzwierciedlają problemy zdefiniowane w kontekście analiz struktury twierdzeń.

Złożoność konceptualna zjawiska kariery, jego: multidymencjonalność (korelat czynników biologicznych, poznawczych, behawioralnych, społecznych), wielokierunkowość (wielokrotny progres i regres kariery w cyklu życia), elastyczność (możliwość rozwoju w różnych trajektoriach), kontekstualizm (historyczne, środowiskowe, geograficzne uwarunkowania rozwoju karier) determinują potrzebę integrowania mikroteorii w metateorię (Bańka, 2007: 70–71)². W tym kontekście godzi się odnotować konferencję zatytułowaną *Convergence in Career Development Theories* (Uniwersytet Michigan – 1992), w której uczestniczyli wybitni twórcy teorii kariery: J.L. Holland, Bordin, D. Super, R.V. Dawis, R.W. Lent, A.R. Spokane, Blumstein, Walsh, Vondracek. O kluczowych aspektach teorii rozwoju kariery wypowiedziano się w bardzo osobliwym języku, poszukując możliwości dialogu, tworząc „pomost” pomiędzy teoriami, sytując teorie rozwoju kariery zawodowej w szerokim kontekście kariery życiowej podmiotu (Paszowska-Rogacz, 2009: 33). Konferencja ukazała potrzebę konwergencji w ramach teorii rozwoju kariery oraz znaczenie trendu dążącego do pojawienia się zintegrowanej teorii kariery w celu, jak podkreśla Osipow (1990), uzyskania holistycznego obrazu rozwoju kariery czy też, na co wskazują między innymi Hackett, R.W. Lent i Greenhaus (1991), rozwoju teorii łączącej różne perspektywy, jak również, co rozwinęły W. Patton

² W imponującym katalogu mikroteorii znajdujących potencjalne i realne zastosowanie w poradnictwie karier autor wymienia: „teorie zaangażowania (*involvement*), teorie związania (*attachment*), teorie przywiązania (*commitment*), teorie kompetencji społecznych i kulturowych, teorie otwarcia się (*self-disclosure*), teorie autodeterminacji (*autodetermination*), teorie przepływu optymalnego doświadczenia (*flow of optimal experience*), teorie sprężystości osobowości (*resilience*), teorie dojrzałości i funkcjonalnej niedojrzałości (*maturity and functional/dysfunctional immaturity*), teorie niezdecydowania i bezdecyzyjności (*indecisiveness and undecisiveness*), teorie realizmu i dojrzałości do wypełniania wielokrotnych ról (*multiple role realism/maturity*), teorie czynnika ludzkiego (*human agency*), teoria wyuczzonej bezradności (*learned helplessness*), teorie dobrostanu (*well-being*), teorie konfliktu roli i rodzaju (*genderrole conflict and work-family conflict*), teorie umiejscowienia przyczyn oraz kontroli (*locus of causality and control*), teoria Wielkiej Piątki (*Big five*), teorie konfliktu kulturowego (*cultural conflict*), teorie tożsamości kulturowej (*cultural self-identity*), teorie separacji (*separation*), teorie akulturacji (*acculturation*), teorie indywidualizmu-kolektywizmu (*individualism-collectivism*)” (Bańka, 2007: 69).

i M. McMahon (1999), rozwój teorii systemów stanowiącej podstawę łączących ram teorii kariery, w których można zidentyfikować wspólność i relacyjność w ramach w teorii rozwoju kariery. Okolicznością przemawiającą za potrzebą podjęcia odpowiedzialnej refleksji nad podobieństwami i różnicami we współczesnych orientacjach teoretycznych jest zauważalna wielość i różnorodność istniejących teorii oraz konieczność odwołania się do więcej niż jednej teorii, aby uchwycić, opisać i zinterpretować złożoność rozwoju kariery (Patton, McMahon, 2006: 7).

Rozliczne konteksty ujmowania domeny kariery prowadzą do zmian w „teoretyzowaniu” o niej. W tym sensie, jak podkreślają Hartung (2002) i Jarvis (2002), konstrukt rozwoju kariery przechodzi przez ważną zmianę paradygmatu: od mówienia o rozwoju kariery do ustaleń akcentujących rozwój przez pracę i inne role życiowe (Patton, McMahon, 2006: 6). Teoretycy wyraźnie skoncentrowali się na wpływach konstruktywistycznych w teorii kariery. Guichard i Lenz (2005) zidentyfikowali trzy główne trendy w międzynarodowej refleksji na temat teorii kariery, a mianowicie: „a) nacisk na konteksty i różnice kulturowe, b) samo-konstrukcja lub podkreślenie procesu rozwoju, oraz c) perspektywa konstruktywistyczna” (Patton, McMahon, 2006: 3).

Przegląd systematyzacji teorii rozwoju kariery wyraźnie nawiązuje do utrwalonej tradycji zainteresowania zagadnieniem kariery w Stanach Zjednoczonych. Jak wynika z powyższego, większość teorii na temat rozwoju kariery została skonceptualizowana i jest empirycznie zakorzeniona w społeczno-kulturowych i zawodowych kontekstach rzeczywistości tego kraju, co czyni je w pewnym sensie allochtonicznymi. To właśnie w Stanach Zjednoczonych narodziła się Wielka Piątka Teorii Kariery (patrz: Leung, 2008: 127). Istotnym elementem korzystania z tegoż teoriopoznawczego dziedzictwa byłby namysł nad potrzebą jego kulturowej adaptacji czy modyfikacji. Jak podkreśla S.A. Leung, powinno „być więcej «rdzennych» starań, aby rozwinąć teorie i praktykę, która wyszłaby naprzeciw specyficznym potrzebom w różnych regionach geograficznych. (...) Rdzenność teorii i praktyki powinna mieć na celu zidentyfikowanie uniwersaliów, a także unikatowych doświadczeń, konstrukcji i praktyk, które są charakterystyczne dla danych grup kulturowych” (Leung, 2008: 127). Studia nad autochtonicznością teorii kariery obejmują trzy grupy przewidywań koncepcyjnych. Pierwsze założenie odnosi się do poznania konkretnych zjawisk kulturowych i ich swoistości w celu odpowiedzi na pytanie: „jak kultura może interweniować, łagodzić lub pośredniczyć w hipotetycznym rozwoju kariery oraz procesie dokonywania wyborów” (Leung, 2008: 128). Zabiegi, które zwiększyłyby wszechstronność i eksplanacyjną wartość teorii, łączą się z ich krytycznym oglądem i oceną sposobu rozumienia i interpretowania wybranych zmiennych (np. przystosowania się do pracy, zaintereso-

wań) w konkretnym kontekście kulturowym oraz dookreśleniem na tej podstawie uniwersaliów i elementów specyficznych. Nie bez znaczenia jest zweryfikowanie hipotetycznych założeń, a konkretnie sprawdzenie aktualności relacji pomiędzy hipotetycznymi zmiennymi oraz zbadanie wpływu określonego kontekstu kulturowego w celu uaktualnienia założeń, ustalenia nowej konfiguracji zmiennych, co w swych zamierzeniach ma doprowadzić do zbudowania teorii i do rozwoju rdzennych ram konceptualnych. Kolejnym aspektem uzasadniającym potrzebę krytycznego namysłu nad jakością (a właściwie wiarygodnością) perspektyw teoretycznych są studia nad instrumentarium metodologicznym uwzględniającym kulturowo wycieniowane aspekty społeczne i zawodowe. Wypracowanie czy też zaadoptowanie mierników kariery dla konkretnej grupy kulturowej powinno łączyć się z wyeliminowaniem uprzedzeń kulturowych. Analiza społeczno-kulturowo-zawodowych uwarunkowań dla rdzenności teorii kariery (z uwzględnieniem wdrożeń kulturowej adaptacji) łączy się również z nadziejami na rozwój międzykulturowego doradztwa zawodowego (Leung, 2008: 128).

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

W procesie rozwoju teorii kariery na szczególną uwagę zasługuje teoria konstrukcji kariery M.L. Savickasa, zaproponowana na początku XX wieku. Stanowi ona rozwinięcie i integrację segmentów jakże rozbudowanej pod względem strukturalnym teorii rozwoju zawodowego D. Supera (1957). Poczyniona przez Savickasa próba połączenia i integrowania trzech teoretycznych tradycji: podejścia rozwojowego, podejścia narracyjnego oraz podejścia zróżnicowania, tworząc tym samym perspektywę teoretyczną zwaną teorią zachowań zawodowych, to ciekawa perspektywa poznawcza dla oglądu domeny kariery. Uwzględnia ona struktury życia oraz „tematy życiowe” jednostki i jej adaptacyjność w kontekście kariery, a także cechy osobowości (zawodowej) podmiotu (Maree, 2010: 363–364. Tym samym autor, jako

integrator teorii treści i teorii procesu, mając na względzie, iż rozwój teorii kariery jest w istocie permanentnym procesem teoretycznej transformacji koncepcji kariery, podkreśla wagę nie tylko nowego spojrzenia na to zagadnienie (wspieranie nowych idei), ale również na umiejscowienie istniejących stanowisk w perspektywie innych i ponowną ich ocenę (Arthur, Hall, Lawrence, 2004: 20).

Literatura

- Allison Ch.J. (2007). *Introduction to the review*. [W:] *Proven Practices for Recruiting Women to STEM Careers in ATE Programs*, Lynnwood, 5/31.
- Allison Ch.J. (2007). *Person-environment theory of John L. Holland*. [W:] *Proven Practices for Recruiting Women to STEM Careers in ATE Programs*, Lynnwood, 5/31.
- Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (2004). *Generating New directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*. [W:] M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. *Handbook of Career Theory*. Cambridge.
- Bańka A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań.
- Cybal-Michalska A. (2013). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*. Kraków.
- Freeman S., Super D. (1993). *A perspective on career development*. "Journal of Career Development", vol 19(4).
- Leung S.A. (2008). *The Big Five Career Theories*. [W:] J.A. Athanassou, R. Van Esbroeck, (eds.). *International Handbook of Career Guidance*, Dordrecht.
- Maree J.G. (2010). *Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling*. "Journal for Psychology in Africa", 20(3).
- Miś A. (2006) *Kształtowanie karier w organizacji*. [W:] H. Król, A. Ludwicyński. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa.
- Paszowska-Rogacz A. (2009). *Doradztwo zawodowe*. Warszawa.
- Patton W., McMahon M. (2006). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. Rotterdam.