

e-ISSN 2543-9715

Z **N** eszyty

Rok LXVIII
Nr 2 (270)
2025

aukowe
Katolickiego
Uniwersytetu
Lubelskiego
Jana Pawła II

KATOLICKI
UNIwersYTET
LUBELSKI
JANA PAWŁA II

KUL 1918

Zeszyty
Naukowe
Katolickiego
Uniwersytetu
Lubelskiego
Jana Pawła II

WYDAWCA
Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II

RADA NAUKOWA
prof. dr Davide Bennato, Università di Catania
prof. dr hab. Henryk Domański, Polska Akademia Nauk
dr Roch Dunin-Wąsowicz, University College London
ks. prof. dr hab. Janusz Mariański, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
dr hab. Jadwiga Plewko, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
prof. dr hab. Antoni Sulek, Uniwersytet Warszawski
ks. prof. dr hab. Janusz Surzykiewicz, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
dr hab. Jacek Śliwak, prof. KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
prof. dr hab. Wojciech Świątkiewicz, Uniwersytet Śląski
prof. dr A. Javier Treviño, Wheaton College, MA
prof. dr Garry Trompf, The University of Sydney
ks. prof. dr hab. Sławomir H. Zaręba, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

REDAKTOR NACZELNY
dr hab. Krzysztof Motyka, prof. KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

ZESPÓŁ REDAKCYJNY
dr Monika Dobrogowska, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, English-language Editor
ks. dr hab. Stanisław Fel, prof. KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
prof. dr Edoardo Fittipaldi, Università degli Studi di Milano
dr hab. Małgorzata Gruchola, prof. KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
ks. dr hab. Maciej Hułas, prof. KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
dr Krzysztof Jurek, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
prof. dr hab. Zbigniew Kurcz, Uniwersytet Wrocławski
dr Katarzyna Lenart-Kłoś, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
prof. A. James McAdams, University of Notre Dame
prof. dr hab. Krystyna Romaniszyn, Uniwersytet Jagielloński
dr Małgorzata Szyszka, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
prof. dr Yuliia Yemelianova, Volynskyi Natsionalnyi Uniwersytet im. Lesi Ukrainky



Zeszyty **2025**
Naukowe
Katolickiego
Uniwersytetu
Lubelskiego
Jana Pawła II

Kwartalnik

KATOLICKI
UNIWERSYTET
LUBELSKI
JANA PAWŁA II

KUL 1918

OPRACOWANIE REDAKCYJNE
Katarzyna Geryn-Adamowicz

OPRACOWANIE KOMPUTEROWE
Paulina Grzywna

PROJEKT OKŁADKI
Dorota Woźniak

ADRES REDAKCJI

Zeszyty Naukowe KUL
Al. Racławickie 14, 20-950 Lublin
tel.: 0048 81 454 53 40
e-mail: znkul@kul.pl
<https://czasopisma.kul.pl/znkul>

WYDAWNICTWO KUL

ul. Konstantynów 1H, 20-708 Lublin
tel.: 0048 81 454 56 78
e-mail: wydawnictwo@kul.pl
<https://wydawnictwo.kul.pl>

KRZYSZTOF T. KONECKI*

Co dalej z badaniami jakościowymi?

What's Next for Qualitative Research?

Abstrakt

Niniejszy artykuł omawia obecne wyzwania i przyszłość badań jakościowych w naukach społecznych (głównie w socjologii) w kontekście szybko rozwijających się koncepcji metodologicznych i technologii. Artykuł rozpoczyna się od analizy wpływu technologii, w tym sztucznej inteligencji, na badania jakościowe, a także związanych z nimi wyzwań prawnych i etycznych. Autor zwraca uwagę na przeciążenie doświadczane przez badaczy ze względu na potrzebę dostosowania się do nowych narzędzi i metodologii oraz podkreśla znaczenie refleksyjności i kontemplacji w badaniach. W artykule zaproponowano badania kontemplacyjne jako strategię pogłębiania zrozumienia procesów badawczych, obejmującą techniki takie jak wywiad kontemplacyjny, autoobserwacja, autoraportowanie i noty kontemplacyjne. Artykuł kończy się refleksją na temat potrzeby spowolnienia procesu badawczego w celu dokładniejszej analizy i refleksji nad tworzeniem wiedzy.

Słowa kluczowe: metody jakościowe, badania kontemplacyjne, refleksyjność, wywiad, sztuczna inteligencja

Abstract

The challenges and future of qualitative research in the face of quickly changing methods and technologies are discussed in this article. It starts by examining the effects of technology, such as artificial intelligence, on qualitative research and the associated ethical and legal issues. The author emphasizes the importance of contemplation and reflexivity in research, highlighting the overload that researchers face as they must adapt to new technologies and methods. The article recommends contemplative research, which includes methods such as contemplative interview, self-observation, self-reporting, and contemplative notes, to improve the comprehension of research procedures. The essay ends by discussing the necessity of slowing down the research process to conduct a more comprehensive examination and consideration of knowledge generation.

Keywords: qualitative methods, contemplative research, reflexivity, interview, artificial intelligence

* Prof. dr hab. Krzysztof T. Konecki – Instytut Socjologii, Uniwersytet Łódzki, e-mail: krzysztof.konecki@uni.lodz.pl, ORCID: 0000-0002-7370-3490. Autor składa serdeczne podziękowania recenzentom za cenne uwagi i poprawki.

Wprowadzenie

Badania jakościowe są na etapie olbrzymiego przyspieszenia w sensie wytwarzania nowych technik, strategii badawczych. To przyspieszenie jest związane z ogólnym procesem społecznym, z którym mamy do czynienia we współczesnym społeczeństwie¹. Oczywiście ta pogoń za nowymi technikami, by uzyskiwać coraz bardziej rzetelne i wiarygodne wyniki, może prowadzić do zmęczenia intelektualnego i wręcz fizycznego², oraz przekonania, że i tak nie można nadażyć za olbrzymią ilością nowych usprawnień badawczych, które przyprowadzają badaczy jakościowych o ból głowy. W badaniach i analizach jakościowych wchodzi do użycia zaawansowana technologia, sztuczna inteligencja, pojawiają się nowe koncepcje bądź ulepszone stare koncepcje metodologiczne. Ponadto istnieją różne obwarowania prawne dotyczące prywatności, ochrony wizerunku osób i instytucji (w tym uczelni). Coraz trudniej jest robić etnografie, netnografie i autoetnografie, gdzie zawsze istnieje możliwość identyfikacji miejsca i osób, istnieje także potencjalna możliwość złamania tajemnicy firmowej. Etnografie i autoetnografie, a także badania jakościowe związane z wywiadami mogą być niebezpieczne w związku z przedstawieniem w raporcie badawczym środowisk związanych z przestępczością, sytuacjami wojennymi czy terroryzmem. Pojawiają się problemy etyczne, a wraz z nimi problem wartości. Po czyjej stronie jesteśmy jako badacze jakościowi?

Wszystko to wymaga namysłu i refleksji. Przy wymienionych powyżej ograniczeniach praca umysłu badacza jest bardzo zróżnicowana i wymaga uważności w różnych obszarach. To także może prowadzić do przeciążenia pracą i ogólnego zmęczenia organizmu. Umysł badacza wymaga obserwacji nie tylko ze względu na możliwość popełnienia tzw. błędu w badaniach, ale przede wszystkim z tego względu, że wymagana jest obserwacja i refleksja, jak w takiej sytuacji wytwarzana jest wiedza, jak budowana jest koncentracja na określonych problemach badawczych i metodologicznych.

Kontakt z technologią, a szczególnie ze sztuczną inteligencją, może pokazać ważność kontaktu z „nie-ludzkimi” obiektami i rozszerzyć rozumienie uzasadnienia uzyskanej wiedzy i wyników z badań³. Badacz jest uwikłany

¹ H. Rosa, *Resonance: A Sociology of Our Relationship to the World*, tłum. J. Wagner, Polity Press, Cambridge 2019; tenże, *Przyspieszenie społeczne. Etyczne i polityczne konsekwencje desynchronizacji społeczeństwa wysokich prędkości*, tłum. D. Chabrajaska, „Ethos. Kwartalnik Instytutu Jana Pawła II KUL” 2020, t. 25, nr 3 (99), s. 17–116, <https://czasopisma.kul.pl/index.php/ethos/article/view/5821> (dostęp: 28.11.2024).

² H. Byung-Chul, *The Burnout Society*, Stanford University Press, Stanford 2015.

³ B. Latour, *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*, Oxford University Press, Oxford–New York 2005; B. Latour, S. Woolgar, *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts*, Sage Publications, Beverly Hills 1979.

w różnorodne relacje i kanały komunikacyjne, które wpływają na pracę jego umysłu. Nie wystarczy analiza powiązań i dróg przepływu tej wiedzy (analiza kłączy, kłączowych powiązań), i często niezamierzonych oraz wielostronnych, wielorakich więzi i sieci, tzw. *rhizomatic thinking*⁴. Te powiązania i kłącze stają się częścią umysłu. Technologia (nie tylko nowoczesna) jest w użyciu i w świadomości badacza; co się dzieje wówczas w jego umyśle, kim jest, kto wytwarza wiedzę i w jakich sytuacjach materialnych i społecznych powiązań i więzi? To wszystko wymaga pogłębionej kontemplacji, sytuacja badacza i praca jego umysłu jest bowiem częścią procesu wytwarzania wiedzy. Nie-ludzkie podmioty wytwarzają także wiedzę, ale zawsze we współpracy świadomego lub częściowo świadomego ludzkiego podmiotu. Moim zdaniem, te procesy *współpracy* powinno ukazywać się w raportach badawczych i do tego służy właśnie strategia badań kontemplacyjnych (autoobserwacje, autoraporty, noty kontemplacyjne)⁵. *Wszystko to mieści się w ogólnych procesach historycznych*, na które badacze nie mają wpływu, a w które zostali wrzuceni przez los/opatrność/czas, w którym żyją. To na co badacze mają wpływ to zaobserwowanie swoich działań, decyzji, intencji, emocji i odczuć ciała w danym czasie oraz miejscu badań i analiz. Mogą też przedstawić otwarcie te decyzje, intencje i emocje, które im towarzyszyły. Problem autentyczności badacza jako uczestnika sytuacji badanej jest tutaj w centrum uwagi. Wartości, które uznaje są istotne dla jego wyborów, lub braku wyboru i podporządkowania się ogólnym trendom, dyskursom i władzy.

W artykule skupimy się na problemie i rozumieniu dbania o tzw. *jakość* badań jakościowych oraz sytuacji egzystencjalnej, w której znajduje się badacz, a także przedstawimy zarys strategii badań kontemplacyjnych, które mogą pokazać próbę borykania się z decyzjami i wyborami badaczy w trakcie procesów analitycznych i badawczych⁶.

Dbanie o jakość badań jakościowych

Metodologia badań jakościowych posiada już pewną tradycję i ciągle się rozwija. Rozwijają się techniki badań jakościowych, a także procedury analiz

⁴ G. Deleuze, F. Guattari, *A Thousand Plateaus*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1993; O. Pyyhtinen, *More-Than-Human Sociology. A New Sociological Imagination*, Palgrave Macmillan, Basingstoke–Hampshire 2016. Zob. także: B. Latour, S. Woolgar, *Laboratory Life...*; tenże, *Reassembling the Social...*

⁵ Zob. K.T. Konecki, *Advances in Contemplative Social Research*, Lodz University Press, Jagiellonian University Press, Łódź–Kraków 2018; tenże, *The Meaning of Contemplation for Social Qualitative Research. Applications and Examples*, Routledge, London 2022.

⁶ Nie przedstawiamy konkretnych przykładów badań kontemplacyjnych, odnosimy się do nich w konkretnych powołaniach.

tw. *danych jakościowych*⁷. Badacze starają się ciągle ulepszyć techniki uzyskiwania danych, by uzyskiwać dane coraz bardziej wiarygodne, a często również trafne i rzetelne. Generalnie tendencja jest taka, żeby obiektywizować „dane” i uwiarygadniać uzyskane konkluzje z badań. Pojawia się także dążność do uzyskiwania intersubiektywnego potwierdzenia i weryfikacji postawionych hipotez. Jest tutaj zatem tendencja do *udawanego standaryzowania* jakościowych technik i metod badawczych. Uduwanego, ponieważ w badaniach jakościowych nigdy nie jesteśmy w stanie osiągnąć standaryzacji, i generalnie jesteśmy (my badacze jakościowi) przeciwni standaryzacji technik oraz instrumentów badawczych. Zwykle bowiem sądzimy, że rzeczywistość społeczna jest dynamiczna, zmieniająca się pod wpływem działania badacza i narzędzi, które stosuje i wymaga ciągłego dostosowywania się badacza do zmian w danej sytuacji. Ponadto współczynnik humanistyczny ma tutaj znaczenie, definicje sytuacji i rzeczywistości wszystkich uczestników sytuacji badawczej również są istotne, i często wspólna definicja sytuacji jest wynikiem negocjacji, perswazji, manipulacji, autoprezentacji i innych procesów interakcyjnych.

To „udawanie” dotyczy zapewniania wiarygodności, pokazywania sytuacji użycia technik badawczych i dostosowania ich do przedmiotu badania, a także doboru próby i uzasadnień doboru takiej, a nie innej próby badanej⁸. Czynimy to w celach prezentacyjnych, myśląc o czytelnikach, osobach, które będą oceniały nasz raport badawczy. Często chcemy się tutaj upodobnić do badaczy ilościowych i być bardziej scjentystyczni. Dokonujemy wyborów, które mają charakter etyczny, mimo pozorów tylko technicznego waloryzowania naszych działań.

Równoległe z tą tendencją pojawia się *refleksyjność*, która oznacza, że badacze starają się opisać i poddać eksplikacji swoją pozycję, usytuowanie społeczne, biograficzne, płciowe, rasowe uwarunkowania swojego uspołecznionego wpływu na uzyskiwane dane i formułowane konkluzje. Ujawnienie tych informacji jest związane z pewnym poziomem refleksyjności badaczy, głównie z wymiarem metodologicznym i epistemologicznym, a także społecznym uwikłaniem badań

⁷ Używam terminu „dane” w cudzysłowie, ponieważ to, co otrzymujemy w badaniach jakościowych (a także ilościowych), to materiały empiryczne wytworzone intersubiektywnie w interakcji między badaczami a uczestnikami, w określonych językach (kodach językowych), w określonej sytuacji przestrzennej, z pewnymi obiektami materialnymi, które również odgrywają rolę w produkcji materiałów empirycznych (B. Latour, S. Woolgar, *Laboratory Life...*; N.K. Denzin, *The Death of Data*, „Cultural Studies ↔ Critical Methodologies” 2013, nr 13 (4), s. 353–356). Materiały empiryczne nie są danymi, czyli wrzuconymi w naszą rzeczywistość niezależnie od naszej woli materiałami; są one konstruowane poprzez nasze decyzje, wybory, filtry postrzeżeń i język, przy pomocy którego dany materiał jest opracowywany i staje się tzw. danymi.

⁸ *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, red. D. Silverman, Sage, London 1997; D. Silverman, *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text, and Interaction*, wyd. 2, Sage, London 2001; U. Flick, *Introducing Research Methodology: Thinking Your Way through Your Research Project*, wyd. 3, Sage Publishing, Thousand Oaks 2020.

i badaczy. Wszystko to ma prowadzić do zwiększenia wiarygodności uzyskiwanych wyników badań jakościowych⁹. Pewne elementy refleksyjności pojawiają się także w autoetnografii, choć dotyczą one tylko usytuowania społecznego badacza, to są niezwykle ważne w kontekście indywidualnych definicji sytuacji. Nie jest to jednak próba wglądu jak pracuje umysł i objaśnienia kontekstu cielesności i emocji w tejże pracy umysłu¹⁰.

Na pewno badania jakościowe mają tutaj przewagę nad badaniami ilościowymi, jeśli chodzi o osiągniętą refleksyjność. W badaniach ilościowych refleksyjność zastąpiona jest analizą trafności wyboru metod oraz rzetelnością i trafnością pomiaru. W badaniach jakościowych refleksyjnie odnosimy się do usytuowania i ucieleśnienia pozycji badacza w sytuacji badanej. W badaniach ilościowych tego typu analizy wydają się niektórym badaczom ilościowym redundantne. Podobnie jak refleksja nad etyką badawczą jest zdecydowanie bardziej rozwinięta w badaniach jakościowych, co zresztą ma swoje uzasadnienie ze względu na konkretne miejsca badań i bezpośredni kontakt z niewielką liczbą osób, które często można łatwo zidentyfikować, np. w badaniach autoetnograficznych czy etnograficznych. Jednak w badaniach ilościowych, np. sondażowych, kwestią niezwykle ważną etycznie jest traktowanie populacji jako jednej zbiorowości podzielonej *a priori* według kryteriów ustanowionych przez badacza. Wszelkie podziały społeczne, których badacze dokonują nabierają waloru obiektywności, zewnętrznej potwierdzalności i weryfikacji. Jednak demiurgiem wytwarzającym tę społeczność, jej granice, jej strukturę i podziały jest sam badacz. To wymagałoby pogłębionej refleksji na temat interakcji badacza ze swoim instrumentarium.

Czy badacze jakościowi dokonują takiej refleksji nad upozycjonowaniem siebie w badaniach i swojej relacji do użytych technik, które nie są neutralne? Rzadko to się dzieje, choć mamy także dobre przykłady takiej refleksji¹¹, i możemy zobaczyć, jak badacz ograniczony metodologicznie radzi sobie z autentycznością własnych wyborów, również o charakterze aksjologicznym. Czym jest wywiad we współczesnej kulturze?¹² Z czym może się kojarzyć w niektórych społeczeństwach? Jego postrzeganie może być zupełnie odmienne w społeczeństwie amerykańskim czy brytyjskim, od postrzegania wywiadu w społeczeństwie polskim

⁹ „Refleksyjność [to] objaśnianie przez naukowców doświadczenia badawczego, decyzji i interpretacji w sposób, który wprowadza badacza w proces i pozwala czytelnikowi ocenić, w jaki sposób i w jakim stopniu zainteresowania, stanowiska i założenia badacza wpłynęły na badanie” (K. Charmaz, *Constructing Grounded Theory*, Sage, London 2014, s. 63).

¹⁰ K.T. Konecki, *Przekraczanie granic, zamykanie granic. Perspektywa pierwszoosobowa w badaniach socjologicznych*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2021.

¹¹ Np. H. Garfinkel, *Studies in Ethnomethodology*, Prentice-Hall, Upper Saddle River 1967; K. Charmaz, *Constructing Grounded Theory*; A. Kacperczyk, *Społeczne światy. Teoria – empiria – metody badań. Na przykładzie społecznego świata wspinaczki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.

¹² P. Atkinson, D. Silverman, *Kundera's Immortality: The Interview Society and the Invention of the Self*, „Qualitative Inquiry” 1997, nr 3 (3), s. 304–325.

bądź rosyjskim. W tych ostatnich społeczeństwach może być traktowany jako element szpiegowania, inwigilacji, nawet przy zapewnieniach badaczy o ich neutralności i zapewnieniu anonimowości. Nawet jeśli uczestnicy badania uwierzą i zaufają badaczowi, to gdzieś z tyłu głowy jest wiedza o zagrożeniu ujawnienia osobistych i prywatnych informacji bądź opinii. W języku polskim słowo „wywiad” ewidentnie kojarzy się z przesłuchaniem i szpiegowaniem, ta wieloznaczność tego terminu może mieć znaczenie w społecznym odbiorze wywiadu socjologicznego¹³. Pierwotnie w języku angielskim źródłosłów terminu „wywiad”, wspólnego wytwarzania wiedzy, *Inter-view*, czyli pogląd powstający pomiędzy dwoma rozmawiającymi podmiotami, niekoniecznie może się tutaj wyłonić jako wspólnie wytwarzana i wspólnie potwierdzana wiedza.

Ponadto termin angielski *interview* sugeruje, że wiedza jest wytwarzana w sytuacji, tak zwanego wywiadu, na bazie sekwencji bodziec–reakcja. Wymiana poglądów i badacze są również pod wpływem tzw. badanego; wywiad jakościowy jest dynamiczny i nie jest prostą interakcją, w której tzw. *respondent* dokładnie odpowiada na pytania badacza. On/a nie jest tylko responsywny, ale także kreatywny, w grę wchodzi często autoprezentacje, interesy osobiste, prestiż i potrzeba uznania.

Czym zatem jest wywiad?

Przypomnijmy na początku jeszcze o jednej ważnej cesze proveniencji wywiadu, jest nią mianowicie *język potoczny*. Rozmowa odbywa się nie w języku technicznym, zero-jedynkowym, ale w języku często metaforycznym, wieloznacznym, niedookreślonym, często wypowiedzi są przerywane dłuższym milczeniem. Interpretacje nakładają się na interpretacje, parafrazy służą obydwu stronom uzgadnianiu znaczeń, nawet gdy znaczenia są uzgodnione w dalszej części wywiadu–rozmowy, to mogą one ulec zmianie. Dynamika wywiadu to dynamika potocznej rozmowy. Rozmowy uwikłanej również w społeczne pochodzenie obydwu stron interakcji. Czy badacz pochodzący z klasy średniej jest w stanie zrozumieć rozmówcę i uzgodnić znaczenia niewykształconego w języku klasy średniej robotnika? Kim jest wówczas badacz? Jaka jest relacja władzy? Czy nie jest czasami uwikłany w relację, wyższości–niższości, w relację „kolonialną”? Uzyskiwana wiedza jest wykorzystywana przez niego dla propagowania wiedzy w klasie średniej i wyższej. Jak odnosi się ona do sytuacji badanego? Robotnika, bezdomnego, więźnia, imigranta itd. Co uzyskuje uczestnik badania z ujawnienia swojej wiedzy badaczowi?

¹³ K.T. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 176–179.

Inna technika badawcza, obserwacja uczestnicząca, również posiada tego typu cechy jak wywiad. Podglądactwo, nawet jeśli dokonuje się za zgodą podglądanych, jest zawsze podglądactwem. Jestem z zewnątrz przychodzę jako obcy, przypatruje się życiu ludzi, którzy są dla mnie zagadką, są często dla mnie egzotycznymi osobnikami, z egzotycznych społeczności, do których chcę się w jakimś stopniu zbliżyć a nawet *zbratać* (zyskać dobry kontakt) na moment badania, by uzyskać najbardziej szczere i wiarygodne informacje, i opisy działań, które obserwuje.

Zatem kwestie techniczne nie są neutralne. Same techniki badawcze nigdy nie są neutralne. Będąc w ręku określonego badacza, nabierają określonego znaczenia ze względu na sposób ich użycia i stojący za nimi założenia dotyczące natury ludzkiej, epistemologii, ontologii i metodologicznych zasad, które są możliwe do wdrożenia przy użyciu określonych technik badawczych.

Oprócz tego sam badacz jest uczestnikiem życia codziennego, uwikłanym kulturowo i językowo w określony świat życia¹⁴. Jego świat działań praktycznych to świat akademii. Obydwa światy mają u podstaw określone założenia, umożliwiające funkcjonowanie jednostkom i społecznościom. Bez tych założeń badacz nie wiedziałaby co ma robić, gdzie zmierza i jak się ma przemieszczać między obydwoma światami, światem życia codziennego a światem akademii. Największym jego problemem jest pogodzenie dwóch języków. Jeden język używany w badaniach jakościowych, wywiadach, w etnografii – jest językiem potocznym, który nie jest łatwo przekładalny na język formalny nauki, a także odwrotnie. Tutaj jest pułapka, z której badacz chce się wywikłać przy pomocy różnych procedur, standaryzacji, translacji, które to procedury nie zawsze mają swoje uzasadnienie i pokrycie w tym, co się dzieje w tak zwanym terenie, wytwarzanym przy pomocy języka potocznego i wiedzy potocznej¹⁵. Badacz ponadto ma dwie biografie – biografię akademicką i biografię uczestnika życia codziennego, albo obcego dla danego terenu, albo uczestnika kompetentnego, albo też uczestnika uczącego się kompetencji lokalnych, zarówno językowych, jak i działaniowych. Jego biografia to także wiedza i podstawowe założenia wywodzące się z socjalizacji pierwotnej i wtórnej, z ról, które pełni i pomiędzy którymi się przemieszcza. Jest *graczem*, który ma co najmniej dwie twarze, dwa korpusy wiedzy, i wiele sposobów zachowania oraz autoprezentacji, w zależności od publiczności, z którą się spotyka w danym momencie¹⁶. Jest graczem, i z punktu widzenia naukowego powinien być *dobrym* graczem, uzyskującym tzw. *wiarygodne dane*, ponieważ to równa się byciem dobrym badaczem jakościowym.

¹⁴ A. Schutz, *Collected Papers V. Phenomenology and the Social Sciences*, red. L. Embre, Springer Dordrecht, Heidelberg–London–New York 2011.

¹⁵ Tamże.

¹⁶ E. Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, University of Edinburgh, Social Sciences Research Centre, Edinburgh 1956; tenże, *Strategic Interaction*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia 1969.

Z tego wynika wniossek, że badacz *wygrywa swoje badanie*, wygrywa swoje dane, wygrywa swoje analizy, wygrywa swoje konkluzje. Jakie są założenia tej gry na poziomie interakcji potocznych, które toczą się w terenie badanym? Kim jest badacz? Naiwnym laikiem, który otwiera szeroko usta, by chłonąć naiwnie wiedzę od uczestników badania? Ekspertem–naukowcem, który wie więcej niż uczestnicy badania? Czy też zwykłym uczestnikiem życia potocznego, który wie i nie wie zarazem? Czy jest wtedy naukowcem? Jak się z tymi pytaniami uporać? Jak uczynić tę sytuację jawną i analitycznie dostępną dla badacza, a także dla czytelników jego raportów badawczych? Jeśli to wszystko ma wpływ na uzyskiwane wyniki badań, to jak włączyć te elementy refleksji do procesu badawczego?

Czy refleksyjność tutaj jest wystarczającą strategią? Uważam, że nie. Potrzeba czegoś więcej niż zbadanie i analizy pozycjonalności, uwikłania intersekcjonalnego badacza. Choć jest to ważne i z socjologicznego punktu widzenia niezbędne, by zrozumieć kim jest badacz, ale on/ona jeszcze jest kimś więcej. Jest człowiekiem–uczonym–uczestnikiem życia codziennego w określonej sytuacji egzystencjalnej. Jest wrzucony/a w sytuację badawczą, nad którą nie do końca panuje. Sytuacja ta już jest wcześniej ustrukturyzowana, a badacze w nią wkraczają swoim ciałem ze swoimi emocjami i myślami (założeniami i wiedzą podręczną oraz naukową). Istnieje więc potrzeba zobaczenia i zrozumienia tego, kim jest tak naprawdę i w pełni badacz w sytuacji badanej. Nie tylko w sensie jego tożsamości, ale także pracy umysłu, której doświadcza tu i teraz w sytuacji badanej.

Proponowane rozwiązanie. Badanie kontemplacyjne

Co uczynić w tej sytuacji? Proponuję tutaj badanie kontemplacyjne, które jest silnie inspirowanie podejściem fenomenologicznym¹⁷. Nie uważam, że jest to jedyna strategia uporania się z tym wyżej zakreślonym problemem. Ale jedna z możliwych. Refleksyjność może być innym użytecznym podejściem¹⁸.

Czym natomiast jest kontemplacja? „Kontemplacja jest rodzajem aktywności, która prowadzi do pewnego stanu umysłu, a jednocześnie jest metodą zdobywania wiedzy o pewnych przedmiotach w chwili obecnej, a także o zdobywaniu

¹⁷ V. Giorgino, *Contemplative Methods Meet Social Sciences: Back to Human Experience as It Is*, „Journal for the Theory of Social Behaviour” 2015, nr 4 (45), s. 461-483, DOI:10.1111/jtsb.12078; V.J. Janesick, *Contemplative Qualitative Inquiry: Practicing the Zen of Research*, Left Coast Press, Walnut Creek 2015; *Contemplative Social Research. Caring for Self, Being and Lifeworld*, red. V.M. Bentz, V. Giorgino, Fielding University Press, Santa Barbara 2016; *Deathworlds to Lifeworlds*, red. V.M. Bentz, J. Marlatt, De Gruyter Berlin, Boston 2021; K.T. Konecki, *The Meaning of Contemplation*; tenże, *Advances in Contemplative Social Research. Inspirations from Phenomenology, Hatha Yoga, and Meditation Practice*, w: *The Routledge International Handbook of Research Methods in Spirituality and Contemplative Studies*, red. B. Flanagan, K. Clough, Routledge, London 2024, s. 316–332.

¹⁸ K. Charmaz, *Constructing Grounded Theory*, s. 63.

tej wiedzy tu i teraz poprzez uważny wgląd w postrzegane (a także wyobrażone) zjawiska lub przedmioty, a także wgląd w siebie¹⁹. Kontemplacja jest sposobem uzyskiwania wiedzy o różnych fenomenach, np. o nieruchomym staniu w miejscu publicznym, o przemieszczaniu się po budynkach uniwersytetu, o używaniu programów komputerowych do analiz jakościowych²⁰, o przekazie wiedzy w praktyce jogi, o medytacji²¹, o przeżywaniu pandemii, o przeżyciach podczas wizyt na cmentarzu²², o spacerowaniu po mieście²³, o przeżywaniu atmosfery miasta²⁴, o przeżywaniu empatii²⁵. Kontemplować można też badanie jakościowe i włączać tak uzyskaną wiedzę do realizowanego projektu i materiałów empirycznych²⁶. Próbowujemy zatem uciec od dualizmu w naszych wysiłkach badawczych i chcemy zintegrować tzw. procesy wewnętrzne (myślenie z odczuciami ciała i emocjami) z tzw. działaniami i interakcjami zewnętrznymi oraz usytuowaniem badacza, co jest domeną tzw. refleksyjności. Proces badawczy jest jedną *całością* bez rozróżnienia na zewnętrzne i wewnętrzne elementy.

Napiszę teraz w skrócie, jak to robię w swoich badaniach, o których powyżej w powołaniach na swoje artykuły i książki wspomniałem. Stosuję tutaj kilka technik badawczych. Na początku zajmę się głównymi technikami badań kontemplacyjnych: wywiadem kontemplacyjnym, autobservacją, autoraportowaniem i pisanem not kontemplacyjnych. Następnie opiszę w skrócie dwie wspomagające techniki, tj. eksperyment zenistyczny i eksperyment kontemplacyjny.

Jedną z takich technik w badaniach kontemplacyjnych jest *wywiad kontemplacyjny*. Dzięki temu rodzajowi wywiadu chcemy przezwyciężyć wszystkie dolegliwości niestandardowego tradycyjnego wywiadu opisanego powyżej. Jest on skoncentrowany na opisie doświadczania określonych sytuacji, przypadków związanych z badanym zjawiskiem, interakcjami czy jaźnią. Głównym celem jest uchwycenie przeżyć oraz ich struktury, przy czym rekonstrukcja tej struktury odbywa się głównie podczas interpretacji materiałów empirycznych. W trakcie wywiadu staramy się uzyskać jak najbardziej detaliczny opis sytuacji i towarzyszących im przeżyć. Jednocześnie jednak staramy się być empatyczni i współczujący wobec rozmówcy²⁷. Jest to konieczne, aby przeprowadzić dobry wywiad kontemplacyjny.

¹⁹ K.T. Konecki, *Advances in Contemplative Social Research*, s. 21.

²⁰ Tamże.

²¹ K.T. Konecki, *Can You Stop Your Mind and Your Daily Activities? An Analysis of Meditation in Yoga Practice*, „Kultura i Społeczeństwo” 2024, nr 68 (3), s. 169–203; K.T. Konecki, A. Płaczek, D. Tarasiuk, *Experiencing The Body in Yoga Practice. Meanings and Knowledge Transfer*, Routledge, New York 2024.

²² K.T. Konecki, *The Meaning of Contemplation...*

²³ Tenże, *Walking in the City as an Experienced Practice*, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2023, nr 19 (4), s. 170–201.

²⁴ *Deathworlds to Lifeworlds*.

²⁵ K.T. Konecki, *Empathy! So What?*, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2022, nr 18 (4), s. 194–233.

²⁶ Tenże, *The Meaning of Contemplation*, rozdział 2.

²⁷ V.J. Janesick, *Contemplative Qualitative Inquiry...*

Badanie to prowadzone jest zwykle z perspektywy pierwszoosobowej, zarówno ze strony uczestników badania, jak i głównego badacza. W podejściu kontemplacyjnym szczególną uwagę przywiązujemy do odczuć ciała, emocji w danej sytuacji oraz sekwencji myśli. Ważne jest, by zapisywać zarówno myśli pojawiające się podczas wywiadu, jak i te, które przychodzą na myśl w późniejszym czasie. Pytamy uczestników o odczucia zmysłowe – np. ból, dyskomfort fizyczny, mdłości, doznania zapachowe, stany bliskie omdlenia, ekscytację czy drżenie ciała. Zwracamy uwagę, że wiele zmysłów może działać jednocześnie i wzajemnie się uzupełniać, co wymaga szczegółowego dopytania, np. o postrzeganie dźwięków i ich umiejscowienie, a także o ewentualny „dotyk” przedmiotu/osoby wydającej dźwięk.

Istotnym elementem wywiadu jest także kontekst przestrzenny i czasowy, czyli opis przedmiotów oraz obiektów materialnych obecnych wokół badanej sytuacji i przeżyć. Interesują nas odczucia wywołane przez te obiekty i przestrzeń, a także sposób, w jaki uczestnik odczuwał upływ czasu. Pytamy przykładowo: „Jak szybko upływał wtedy czas? Czy miałeś wrażenie, że czas się zatrzymał? Jak to odczuwałeś?”

Kolejnym kluczowym aspektem wywiadu jest badanie relacji z innymi osobami, zarówno obecnymi fizycznie, jak i wyobrażonymi. Interesują nas *myśli i odczucia* dotyczące innych osób, ich ocenianie i nazywanie. Badacz stara się także empatyzować z rozmówcą, wyobrażając sobie, co sam czułby i myślał w takiej sytuacji. Na moment zatrzymuje się, kontempluje sytuację, działania i przeżycia, przyjmując rolę innego, co pozwala mu wygenerować odpowiednie pytania i zadać je w sposób delikatny i nieingerujący, współodczuwający. Empatia odgrywa tu kluczową rolę, pomagając nawiązać dobry kontakt z rozmówcą, samym sobą (badaczem) wyrazić szacunek i zachować reguły etyczne. Warto również pamiętać o pielęgnowaniu relacji z rozmówcą, ponieważ często wracamy do niego z prośbą o dodatkowe wyjaśnienia. Może to wyglądać na czysto techniczne podejście, ale oprócz praktycznych korzyści jest tutaj wybór badacza, wybór wartości. Wartością może być uczestnik badania, nie tylko problem badawczy i jego realizacja, ale człowiek, w jego sytuacji egzystencjalnej, w pełni czujący, i to kim jest w relacji do nas, badaczy.

Milczenie jest kolejnym istotnym elementem wywiadu kontemplacyjnego. Jeśli podczas rozmowy zapadnie cisza, nie przerywamy jej, lecz akceptujemy ją jako naturalną część procesu. Możemy zaproponować chwilę wspólnego milczenia, która pozwoli zastanowić się nad poruszonymi tematami lub po prostu odpocząć. Ważne jest, aby uczestnicy badania byli świadomi, że milczenie jest dopuszczalne.

Wywiad kontemplacyjny skupia się przede wszystkim na słuchaniu opowieści o zdarzeniach i przeżyciach. Należy wysłuchać uczestnika do końca, nie przerywając jego wypowiedzi, a następnie zadawać pytania, by uzyskać więcej szczegółów na temat przeżyć, odczuć i kontekstu sytuacji. Można pytać:

„Co jeszcze wtedy Pan/Pani czuł(a)? Czy może Pan/Pani to opisać? Możemy się zatrzymać, by P. się zastanowił/a i dokładnie te przeżycia opisał/a”.

Po zakończeniu wywiadu niezwykle ważne jest sporządzenie *not kontemplacyjnych*. Notujemy, co najbardziej nas zainteresowało, jakie założenia i ograniczenia mieliśmy jako badacze, a także jakie emocje, odczucia ciała i myśli towarzyszyły nam w trakcie wywiadu. Refleksja nad własnymi założeniami i źródłami wiedzy na temat badanego zjawiska pozwala lepiej zrozumieć wpływ tych czynników na przebieg wywiadu i uzyskane rezultaty. Sam badacz jest nie tylko narzędziem badania, ale także jego przedmiotem. Istotne jest także opisanie atmosfery wywiadu, czy był on prowadzony w konwencji przepytывania, czy też rozmowy nieformalnej, gdzie dały znać o sobie humor, dygresje i swoboda wypowiedzi.

Drugą techniką, którą stosuję jest *autoobserwacja* (*self-observation*). Jest to technika polegająca na intencjonalnym nastawieniu na obserwację pojawiających się myśli, emocji i odczuć ciała w określonych momentach przeżywania jakiegoś zjawiska, np. zachwyty nad krajobrazem, dziełem sztuki czy pięknem drugiej osoby, ale też spacerowania, podróżowania środkami komunikacji miejskiej czy spożywania śniadania wielkanocnego. Każde zjawisko przeżywane może być przedmiotem autoobserwacji. Może nim być także nasza sytuacja badania lub analizowania materiałów empirycznych²⁸. Autoobserwacja wymaga wysiłku, uwagi i zapamiętywania zaobserwowanych odczuć, ale także tego, co się wokół dzieje. Mamy zapis odczuć, ale także interakcji i środowiska, w którym interakcja zachodzi²⁹. Jest to trudna technika. Trzeba się do niej przygotować, podobnie jak i do pozostałych technik, które za chwilę opiszę³⁰.

²⁸ K.T. Konecki, *The Meaning of Contemplation*, rozdział 2.

²⁹ Tenże, *Advances in Contemplative Social Research*, s. 228–230 – tutaj znajduje się opis tej techniki.

³⁰ Metoda ta jest podobna do systematycznej autoobserwacji (*Systematic Self-Observation, SSO*) opracowana przez Noelle Marię Rodriguez i Alana L. Ryave'a (*Systematic Self-Observation: A Method for Researching the Hidden and Elusive Features of Everyday Social Life*, Sage Publications, Thousand Oaks 2001), gdzie głównym źródłem inspiracji jest etnometodologia. Według tych autorów chodzi tutaj o badanie zjawisk i działań ulotnych w sposób uporządkowany i kontrolowany. Zapisy etnograficzne i autoobserwacje są tutaj bardziej ustrukturalizowane niż w autoobserwacji kontemplacyjnej, badacz dba proceduralnie o obiektywizm w uzyskiwaniu danych empirycznych, jest także dostarczycielem danych o badanym zjawisku. Uzyskane dane są opracowywane jakościowo i ilościowo. Choć sposób badania jest podobny i oparty na introspekcji oraz obserwacji swego wnętrza psychicznego, to jednak nasza technika autoobserwacji wywodzi się trochę z innych inspiracji. Istotny jest tutaj wpływ medytacyjnej praktyki *zen* oraz innych tego typu praktyk (V.M. Bentz, J. Shapiro, *Mindful Inquiry in Social Research*, Sage, London 1998; K.T. Konecki, *Advances in Contemplative Social Research*) oraz cielesnej praktyki *hatha jogi* (K.T. Konecki, A. Płaczek, D. Tarasiuk, *Experiencing The Body in Yoga Practice...*). Tego rodzaju ćwiczenia pomagają zbudować samoświadomość i umiejętności autoobserwacyjne ciała, umysłu i emocji oraz ich powiązań w trakcie doświadczania określonego fenomenu. Istotna jest tutaj sensoryczność w postrzeganiu świata i kwestia cielesności w doświadczaniu świata (M. Merleau-Ponty, *Phenomenology of Perception*, tłum. C. Smith, Routledge & Kegan Paul, London 1962). Drugim istotnym źródłem inspiracji jest fenomenologia transformacyjna, gdzie niezwykle ważna jest perspektywa pierwszoosobowa i docieranie do istotnościowych cech zjawiska badanego

Przygotowanie polega na nauczaniu się umiejętności wyciszenia i uważnego obserwowania swego ciała, emocji i umysłu w danym momencie. Mogą do tego służyć różne praktyki, np. medytacja, praktyka jogi, praktyka uważnego oddychania, modlitwa, długie i uważne spacerowanie z elementami medytacji oraz inne praktyki mentalno-cieleśne, które łączą ciało z naszym umysłem. Wskazujemy na ważność ciała, które jest istotne w percepcji świata³¹. Badacz jest też ciałem w sytuacji badania, ciało postrzega, kieruje i reaguje na otoczenie, często poza świadomością badacza. Umiejętność postrzegania odczuć własnego ciała, ale także interakcji pomiędzy umysłem a ciałem jest niezwykle istotna dla osiągnięcia, w trakcie badania, wiedzy. Badacze zazwyczaj dystansują się do tego wymiaru, nie zdając sobie sprawy z tego jaką wiedzę daje im w badaniu ciało, a także interakcja pomiędzy ciałami badacza i uczestników badania, badacza a otoczeniem materialnym w danej sytuacji. Ciała badaczy i ich reakcje są elementem autentyczności, badacze mogą przedstawić swoją sytuację egzystencjalną – taką – jaka jest w danym momencie badania.

Trzecią techniką, którą wyróżniam jest *autoraportowanie*. Autoraportowanie odbywa się zazwyczaj bezpośrednio po dokonaniu autoobserwacji i dotyczy zapisu naszych odczuć i samej sytuacji w trakcie autoobserwacji. Staramy się być najbliższym w sensie czasowym przeżyć (*living experiences*), choć zawsze będą to już przeżycia przeszłe (*lived experiences*), i ten moment czasowego oddalenia będzie miał zawsze znaczenie w opisie postrzeżeń i odczuć. Można także dopisywać nasze wspomnienia z obserwacji do autoraportów po pewnym upływie czasu, nie wszystko bowiem co istotne może się pojawić w naszym umyśle bezpośrednio po zajściu określonego zdarzenia. Te późniejsze przypomnienia są ważne w zapisie z autoobserwacji, a szczególnie potem w notach kontemplacyjnych. Czasami jest to także związane z reinterpretacją opisywanych zdarzeń, myśli czy uczuć.

Dlaczego autoraportowanie jest wyróżnione jako osobna technika w stosunku do autoobserwacji skoro z nią jest ściśle powiązana? Dzieje się tak, gdyż samo pisanie jest dosyć skomplikowanym aktem wytwarzania wiedzy. Opisuując bezpośrednio po autoobserwacji to, co pamiętamy, zapisujemy to, co

(D.A. Rehoric, V.M. Bentz, *Transformative Phenomenology. Changing Ourselves, Lifeworlds, and Professional Practice*, Lexington Books, Lanham 2008). Ważne jest tutaj także odniesienie do duchowości i autentycznego przeżywania świata życia. Kontemplacja służy do wglądu w siebie i zarazem w badane zjawisko. Możliwe jest użycie różnych form sztuki (poezji, malarstwa, kolaży), by wyrażać swoje przeżycia i interpretacje sytuacji i siebie (K.T. Konecki, *A Contemplative Sociologist Looks at War*, „Polish Sociological Review” 2024, nr 4 (228), s. 395–414). Badana i poddana kontemplacji jest sytuacja egzystencjalna uczestników (np. niepokój ontologiczny), a także samego badacza – występują tutaj inspiracje egzystencjalistyczne. Badacz często zmienia się pod wpływem badania kontemplacyjnego (D.A. Rehoric, V.M. Bentz, *Transformative Phenomenology...*). Badanie kontemplacyjne ma charakter bardziej humanistyczny niż scjentystyczny, jak ma to miejsce w systematycznej autoobserwacji (koncepcja Rodriguez i Ryave’a). Materiał empiryczny jest opracowywany tylko jakościowo.

³¹ M. Merleau-Ponty, *Phenomenology of Perception*.

zapamiętaliśmy przy pomocy określonego języka, co wymaga pewnego stopnia refleksji, a następnie poddania tej refleksji tego, co zapisujemy. Pisanie jest aktem wytwarzania wiedzy, forma zapisu jest tutaj niezwykle istotna. Autoraportowanie może odbywać się w języku potocznym przy pomocy tzw. prozy. Ale też można raportować swoje przeżycia przy pomocy poezji, malowania obrazów, fotografii, wykonywania kolaży, łącząc to wszystko z opisem słownym. Wówczas oddajemy bogaty obraz naszych przeżyć, które pełne są metaforycznych opisów, ale także wizualnych obrazów, które pojawiają się w naszej wyobraźni i *przekazują* (także *zaświadczają*) nam samym, i innym, nasze przeżycia (*lived experiences*). Jednak najpierw zaczynamy od zapisów słownych przy pomocy najlepszego języka dla wyrażenia własnych doświadczeń. Ponadto bycie współczującym wobec siebie i innych bardzo pomaga w autoraportowaniu.

Czwartą techniką, o której chcę wspomnieć jest *pisanie not kontemplacyjnych* (*contemplative memos*). Są to nasze refleksje nad sposobami uzyskiwania wiedzy i refleksja nad interpretacjami, które pojawiają się w naszych głowach i które zapisujemy w postaci not teoretycznych czy metodologicznych, hipotez, tez³². Rekonstruujemy wtedy nasze założenia, które mogły wpłynąć na nasze kodowanie, tworzenie kategorii teoretycznych, interpretacje i stawiane hipotezy/tezy, nasz *habitus* emocjonalny i cielesny, który daje znać o sobie w chwilach wysiłku intelektualnego nad nierozwiązanymi przez nas problemami interpretacyjnymi. Patrzymy, jak reaguje na ten wysiłek nasz umysł, czy stawia opór czy też podąża za znanymi nam *cliché* z dyskursów naukowych. Którzy autorzy wywarli największy wpływ na nasze myślenie w danej chwili? Co ostatnio czytaliśmy, co mogło zaważyć na naszych interpretacjach materiału w kodowaniu materiałów empirycznych.

Dzięki tej technice wracamy do naszych myśli i uczuć, aby uczynić nasze autoobserwacje czy już noty teoretyczne bardziej precyzyjnymi w kontekście miejsca i sytuacji, w której odbywa się autoobserwacja. Ta refleksyjna technika ma na celu identyfikację, które kategorie wynikają z otaczającego nas świata, naszych kulturowych i naukowych założeń, a które pochodzą z naszego bezpośredniego doświadczenia danej sytuacji (jest tutaj inspiracja procedury fenomenologicznej, *epoché*). Dodatkowo analizujemy emocje i doznania fizyczne, które przeżywamy podczas kodowania lub interpretacji danych empirycznych.

Wnioski naukowe są tworzone w konkretnym kontekście przez osoby doświadczające i wchodzące w interakcje z innymi, a badacz jest głęboko zanurzony w badanej sytuacji. Odczuwa też emocje, które często zgodnie z obiektywistyczną metodologią powinny być wyeliminowane. Jednak wymiar *patyczny* (przeżycia, emocje generowane w danej materialnej i interakcyjnej przestrzeni,

³² K. Charmaz, *Constructing Grounded Theory*.

sytuacji) zawsze nam towarzyszy w naszych działaniach³³. Należy całościowo zinterpretować tę sytuację, a wnioski włączyć do raportu badawczego, praca umysłu badacza jest bowiem immanentną częścią procesu badawczego oraz analitycznego i zawiera się we wnioskach z badania, najczęściej bez zaświadczenia tego procesu. Należy odkryć i pokazać od wewnątrz tą czarną skrzynkę, *ciała–umysłu* badacza.

Badania kontemplacyjne nie zatrzymują się na czterech wyżej wymienionych technikach badawczo-analitycznych. Można jeszcze wymienić *zenistyczne eksperymenty*, w których próbujemy zakwestionować w naturalnych sytuacjach interakcyjnych podstawowe założenia świata życia. Na przykład stanie nieruchomo w miejscach publicznych może zakwestionować podstawowe założenie, że uczestnik życia codziennego powinien coś robić, działać, poruszać się. Wówczas obserwując reakcję umysłu i ciała eksperymentatora (niepokój, wstyd, zakłopotanie) oraz przypadkowych obserwatorów (postrzeżone przez eksperymentatora zdziwienie, oburzenie), można zrekonstruować to, na czym opiera się kultura współczesna – na normatywnym założeniu, że nikt nie może być beczynny, należy działać, cały czas coś robić³⁴.

Inną techniką, o której warto wspomnieć jest *empatyczny eksperyment*. Wówczas wyobrażeniowo staramy się wczuć w sytuację innych osób. Choć wiemy, że pełny wgląd jest niemożliwy, to odniesienie do własnych doświadczeń i odczuć może tutaj pomóc. Możemy np. próbować wczuć się w rolę ciężko pracującego robotnika, mającego dzieci, które trzeba nakarmić, zagrożonego bezrobociem, nieposiadającego ubezpieczenia medycznego. Jak wówczas byśmy się czuli, z jakimi emocjami szlibyśmy do pracy i wracali do domu? Podobnie możemy próbować wczuwać się w sytuację wojennych uchodźców. Bardzo pomocne są tutaj materiały wizualne, które można użyć w eksperymencie, ukazujące konkretne sytuacje z wojny i ucieczki z obszarów, gdzie życie jest zagrożone³⁵. Można wówczas zobaczyć, jak wyłania się empatia z naszych umysłów, ciał i emocji. Jakie bariery psycho-społeczne posiadamy lub jakie się wyłaniają w danej sytuacji, które powstrzymują nas przed odczuciem empatii? Jak czują się badacze w takiej sytuacji?

Interesujące byłoby wyobrażenie sobie i wczucie się w sytuację badacza ilościowego, jeśli jesteśmy badaczami jakościowymi (i odwrotna sytuacja też jest możliwa). Co czują badacze, standaryzując narzędzia badawcze? Jakie emocje im towarzyszą, gdy zbierają i otrzymują dane zgodnie z planem badawczym oraz zamierzonym użyciem narzędzi? Czują się bezpiecznie, są znudzeni, zachwyceni swym sukcesem, nie mają wątpliwości i nie odczuwają niepokoju? Czy czują

³³ M. Van Manen, *Phenomenology of Practice. Meaning-Giving Methods in Phenomenological Research and Writing*, Routledge, London–New York 2016.

³⁴ K.T. Konecki, *Advances in Contemplative Social Research*, s. 123–140, 231–232.

³⁵ Tenże, *Empathy! So What?*.

obecność badanych w swych materiałach empirycznych? A może mają wątpliwości, tylko nie wyrażają ich otwarcie w raporcie badawczym? Jakie założenia metodologiczne i epistemologiczne dają im pewność w sensie bezpieczeństwa egzystencjalnego? Czy poddają tę kwestię refleksji? Autentyczność naszej roli badacza wymaga uczciwego przedstawienia całej sytuacji – łącznie z tym, co czujemy w trakcie badania. Uczciwość to wartość. Czy jest dla nas istotna? Czy ją stopniujemy, czy też jest wartością bezwzględną i bezwarunkową?

Wszystko to wymaga zatrzymania gonitwy myśli intelektualnej w danej chwili i poddania się obserwacji, by badać jak pracuje umysł?

Konkluzje

Zaprezentowana strategia jest pewną formą *spowolnienia*, w badaniach jakościowych. Obecnie przeżywamy olbrzymie przyspieszenie zarówno w rozwoju technik badawczych, jak i analitycznych, a także strategii publikacyjnych. Przymus pochodzący z neoliberalnej akademii jest taki, że należy robić szybko badania, szybko analizować materiały empiryczne, pisać raporty i artykuły (głównie artykuły są cenione, nie monografie). Tutaj pomocne nam są różnego rodzaju wspomagacze–przyspieszacze technologiczne (biznes nad nami czuwa byśmy nie działali wolno), czyli coraz lepsze programy komputerowe, sztuczna inteligencja, translatory, programy do transkrypcji tekstów, zapisów i analizy obrazów/fotografii itp. Badacze jakościowi także żyją w świecie permanentnego przyspieszenia³⁶, co może prowadzić do zmęczenia, intelektualnego, ale i kognitywnego (trudno przyswoić sobie wszystkie pojawiające się nowości w danej dziedzinie wiedzy), które w tym przypadku, paradoksalnie, może mieć pozytywne konsekwencje, może bowiem prowadzić do zatrzymania wyścigu myśli i akademickiej konkurencji³⁷. Przyspieszenie nie sprzyja refleksji, tylko dalszej produkcji wiedzy, nieopracowanej teoretycznie i trudnej do szerszego przedyskutowania, gdyż za chwilę pojawia się następna nowość i trzeba jej sprostać.

Zaprezentowana strategia badań kontemplacyjnych idzie pod prąd obecnym tendencjom „przyspieszania” w badaniach jakościowych, technicyzacji tych badań, ponieważ refleksja i zatrzymanie się nad produkcją materiałów empirycznych, ich analizą, i samym procesem pisania, jest niezbędną, by ukazać całą prawdę o procesie wytwarzania wiedzy. Ponadto badanie jakościowe jest także elementem procesu historycznego, w którym się znajdujemy. I to także wymaga kontemplacji i interpretacji. Nie jesteśmy na zewnątrz tych procesów, choć niektórym może się tak wydawać. I dlatego jest potrzebna obserwacja

³⁶ H. Rosa, *Resonance...*; tenże, *Przyspieszenie społeczne*.

³⁷ H. Byung-Chul, *The Burnout Society*.

i zaświadczenie tego, jak pracuje umysł badacza jakościowego, co wybiera, czy bierze pod uwagę wartości leżące u podłoża wyborów technicznych i metodologicznych. Kontemplacja może być w tym przypadku pomocna.

Bibliografia

- Atkinson P, Silverman D., *Kundera's Immortality: The Interview Society and the Invention of the Self*, „Qualitative Inquiry” 1997, nr 3 (3), s. 304–325.
- Bentz V.M., Shapiro J., *Mindful Inquiry in Social Research*, Sage, London 1998.
- Byung-Chul H., *The Burnout Society*, Stanford University Press, Stanford 2015.
- Charmaz K., *Constructing Grounded Theory*, Sage, London 2014.
- Contemplative Social Research. Caring for Self, Being and Lifeworld*, red. V.M. Bentz, V. Giorgino, Fielding University Press, Santa Barbara 2016.
- Deathworlds to Lifeworlds*, red. V.M. Bentz, J. Marlatt, De Gruyter Berlin, Boston 2021.
- Deleuze G., Guattari F., *A Thousand Plateaus*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1993.
- Denzin N.K., *The Death of Data*, „Cultural Studies ↔ Critical Methodologies” 2013, nr 13 (4), s. 353–356.
- Flick U., *Introducing Research Methodology: Thinking Your Way through Your Research Project*, wyd. 3, Sage Publishing, Thousand Oaks 2020.
- Garfinkel H., *Studies in Ethnomethodology*, Prentice-Hall, Upper Saddle River 1967.
- Giorgino V., *Contemplative Methods Meet Social Sciences: Back to Human Experience as It Is*, „Journal for the Theory of Social Behaviour” 2015, nr 4 (45), s. 461–483, DOI:10.1111/jtsb.12078.
- Goffman E., *Strategic Interaction*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia 1969.
- Goffman E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, University of Edinburgh, Social Sciences Research Centre, Edinburgh 1956.
- Janesick V.J. *Contemplative Qualitative Inquiry: Practicing the Zen of Research*, Left Coast Press, Walnut Creek 2015.
- Kacperczyk A., *Społeczne światy. Teoria – empiria – metody badań. Na przykładzie społecznego świata wspinalczki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- Konecki K.T., *A Contemplative Sociologist Looks at War*, „Polish Sociological Review” 2024, nr 4 (228), s. 395–414.
- Konecki K.T., *Advances in Contemplative Social Research*, Lodz University Press, Jagiellonian University Press, Łódź–Kraków 2018.
- Konecki K.T., *Advances in Contemplative Social Research. Inspirations from Phenomenology, Hatha Yoga, and Meditation Practice*, w: *The Routledge International Handbook of Research Methods in Spirituality and Contemplative Studies*, red. B. Flanagan, K. Clough, Routledge, London 2024, s. 316–332.
- Konecki K.T., *Can You Stop Your Mind and Your Daily Activities? An Analysis of Meditation in Yoga Practice*, „Kultura i Społeczeństwo” 2024, nr 68 (3), s. 169–203.
- Konecki K.T., *Empathy! So What?*, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2022, nr 18 (4), s. 194–233.
- Konecki K.T., Płaczek A., Tarasiuk D., *Experiencing The Body in Yoga Practice. Meanings and Knowledge Transfer*, Routledge, New York 2024.
- Konecki K.T., *Przekraczanie granic, zamykanie granic. Perspektywa pierwszoosobowa w badaniach socjologicznych*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2021.
- Konecki K.T., *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Konecki K.T., *The Meaning of Contemplation for Social Qualitative Research. Applications and Examples*, Routledge, London 2022.

- Konecki K.T., *Walking in the City as an Experienced Practice*, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2023, nr 19 (4), s. 170–201.
- Latour B., *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*, Oxford University Press, Oxford–New York 2005.
- Latour B., Woolgar S., *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts*, Sage Publications, Beverly Hills 1979.
- Merleau-Ponty M., *Phenomenology of Perception*, tłum. C. Smith, Routledge & Kegan Paul, London 1962.
- Pyyhtinen O., *More-Than-Human Sociology. A New Sociological Imagination*, Palgrave Macmillan, Basingstoke–Hampshire 2016.
- Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, red. D. Silverman, Sage, London 1997.
- Rehoric D.A., Bentz V.M., *Transformative Phenomenology. Changing Ourselves, Lifeworlds, and Professional Practice*, Lexington Books, Lanham 2008.
- Rodriguez N.M., Ryave A.L., *Systematic Self-Observation: A Method for Researching the Hidden and Elusive Features of Everyday Social Life*, Sage Publications, Thousand Oaks 2001.
- Rosa H., *Przyspieszenie społeczne. Etyczne i polityczne konsekwencje desynchronizacji społeczeństwa wysokich prędkości*, tłum. D. Chabrajka, „Ethos. Kwartalnik Instytutu Jana Pawła II KUL” 2020, t. 25, nr 3 (99), s. 17–116, <https://czasopisma.kul.pl/index.php/ethos/article/view/5821> (dostęp: 28.11.2024).
- Rosa H., *Resonance: A Sociology of Our Relationship to the World*, tłum. J. Wagner, Polity Press, Cambridge 2019.
- Schutz A., *Collected Papers V. Phenomenology and the Social Sciences*, red. L. Embree, Springer Dordrecht, Heidelberg–London–New York 2011.
- Silverman D., *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text, and Interaction*, wyd. 2, Sage, London 2001.
- Van Manen M., *Phenomenology of Practice. Meaning-Giving Methods in Phenomenological Research and Writing*, Routledge, London–New York 2016.

WIESŁAW TALIK*, MICHAŁ WIECHETEK**

Is a Talented Employee Happy? Talent and Life Satisfaction Among European Team Workers

Czy utalentowany pracownik jest szczęśliwy?
Talent i satysfakcja z życia wśród europejskich
pracowników zespołowych

Abstract

This article presents a study of employees in small and medium-sized companies, specifically team members, in terms of their talent and life satisfaction. The main objective of the research was to assess the specific links between talent and life satisfaction in employees from five European countries. The study surveyed 298 individuals from Flanders (N = 69), Cyprus (N = 52), the Czech Republic (N = 61), Poland (N = 54), and the UK (N = 62) using the Satisfaction With Life Scale – SWLS and the ComTal-Team Member Scale, an electronic tool that measures the components of talent: competence, commitment, and contribution. Employees of small and medium-sized companies show a positive correlation between talent and life satisfaction. Differences in talent components and dimensions exist among team members from different European countries.

Keywords: team member talent, life satisfaction, talent management

Abstrakt

W artykule przedstawiono badania dotyczące pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, a konkretnie członków zespołów, pod kątem ich talentu i zadowolenia z życia. Głównym celem badań była ocena konkretnych powiązań między talentem a zadowoleniem z życia pracowników z pięciu krajów europejskich. W badaniu wzięło udział 298 osób z Flandrii (N = 69), Cypru (N = 52), Czech

* Dr Wiesław Talik – Department of Economic and Digital Sociology, Institute of Social Sciences, The John Paul II Catholic University of Lublin, e-mail: talik@kul.pl, ORCID: 0000-0003-1206-3968.

** Dr Michał Wiechetek – Department of Social Psychology, Institute of Psychology, The John Paul II Catholic University of Lublin, e-mail: wiechetek@kul.pl, ORCID: 0000-0002-3831-9928.



(N = 61), Polski (N = 54) i Wielkiej Brytanii (N = 62). Wykorzystano w nim skalę satysfakcji z życia (Satisfaction With Life Scale – SWLS) oraz skalę ComTal-Team Member Scale, elektroniczne narzędzie mierzące składniki talentu: kompetencje, zaangażowanie i wkład. Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw wykazują pozytywną korelację między talentem a satysfakcją z życia. Istnieją różnice w składnikach i wymiarach talentu wśród członków zespołów z różnych krajów europejskich.

Słowa kluczowe: talent członków zespołu, satysfakcja z życia, zarządzanie talentami

Introduction

Processes associated with globalisation have changed the traditional model of hiring and managing a company to, among other things, searching for experts in a specific field who are located anywhere in the world. This phenomenon, referred to by Jonathan Younger and Norm Smallwood¹ as agile talent, highlights the importance of an employee's talent, i.e., their specific competencies required for the job. Talent management has become one of the core strategies through which an organisations – referred to as branded talent developers – can remain competitive in the marketplace in the era of the “war for talent.”²

Employee talent is understood in very different ways. A systematic review of definitions and theoretical concepts of this phenomenon has been carried out by Eva Gallardo-Gallardo, Nicky Dries, and Tomás Gonzales-Cruz.³ One of the more interesting concepts that emerged from the authors' practical experience is that of Dave Ulrich and Norman Smallwood,⁴ where employee talent is understood as the result of competence, commitment and contribution

talent = competence × commitment × contribution.

Competence refers to the knowledge, skills and values that are useful in performing a job. However, if an employee is competent but not engaged, he or she is not effective. A competent and committed employee was considered to be a talented employee. However, Ulrich and Smallwood note that competence (ability to do the job) and commitment (willingness to do the job) without the employee discovering the purpose and meaning of the work (contribution) does not allow one to speak of talent. Employees should feel that their personal needs are met through active participation in the organisation and that the

¹ J. Younger, N. Smallwood, *Managing On-Demand Talent*, “Harvard Business School Cases” 2022, p. 1–1109.

² J. Younger, N. Smallwood, D. Ulrich, *Developing Your Organization's Brand as a Talent Developer*, “Human Resource Planning” 2007, no. 30 (2), p. 21.

³ E. Gallardo-Gallardo, N. Dries, T.F. González-Cruz, *What Is the Meaning of ‘Talent’ in the World of Work?*, “Human Resource Management Review” 2013, no. 23 (4), p. 290–300.

⁴ D. Ulrich, N. Smallwood, *What is Talent?*, “Leader to Leader” 2012, no. 63, p. 59–60.

time they devote to the organisation is meaningful. The three components of talent – competence, commitment and contribution – are multiplicative, not additive. A talented employee must therefore be qualified, willing and able to see meaning, which is a challenge for management.⁵ An employee who feels that the organisation makes use of his or her strengths and competencies is satisfied at work. Therefore, developing and incorporating the talents of employees into management is key in increasing employee satisfaction and productivity. Motivation based on financial rewards is no longer sufficient for effective team management. People need opportunities to show initiative and creativity. In addition, the younger generation of employees (millennials) are used to being independent, quick to find the information they need, confident, flexible and critical of the world around them. The challenge for today's managers is therefore not simply to motivate employees, but to encourage their self-expression so that they can make the most of their talents and achieve results of which they themselves would be proud.⁶

Talent management fosters attachment and rootedness in the company and a willingness to make sacrifices to achieve the company's goals.⁷ In addition, employees with high potential have a better perception of relationships within the company.⁸ The development of employees' talents and their use within the organisation leads to an increase in their job satisfaction.⁹

Previous research suggests that one's work functioning and leadership style can both positively and negatively impact life satisfaction.¹⁰ This is consistent with spillover theory, which proposes a mutual interaction between job satisfaction and life satisfaction.¹¹ Life satisfaction is the overall perception of an

⁵ Ibidem, p. 60; D. Ulrich, N. Smallwood, *Capitalizing on Capabilities*, "Harvard Business Review" 2004, no. 82 (6), p. 119–127.

⁶ D. Maruska, J. Perry, *Take Charge of Your Talent: Three Keys to Thriving in Your Career*, Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco 2013.

⁷ A. Narayanan, *Talent Management and Employee Retention: Implications of Job Embeddedness – a Research Agenda*, "Journal of Strategic Human Resource Management" 2016, no. 5 (2), p. 34–40.

⁸ J. Gelens, J. Hofmans, N. Dries et al., *Talent Management and Organisational Justice: Employee Reactions to High Potential Identification*, "Human Resource Management Journal" 2014, no. 24 (2), p. 159–175.

⁹ D. Maruska, J. Perry, *Talent Development for the Twenty-First Century*, "Leader to Leader" 2013, no. 70, p. 290–300.

¹⁰ B. Erdogan, T.N. Bauer, D.M. Truxillo, L.R. Mansfield, *Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature*, "Journal of Management" 2012, no. 38 (4), p. 1038–1083; R.D. Iverson, C. Maguire, *The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community*, "Human Relations" 2000, no. 53 (6), p. 807–839.

¹¹ A.B. Bakker, E. Demerouti, M.F. Dollard, *How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory*, "Journal of Applied Psychology" 2008, no. 93 (4), p. 901–911; N.A. Bowling, K.J. Eschleman, Q. Wang, *A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being*, "Journal of Occupational and Organizational Psychology" 2010, no. 83 (4), p. 915–934; M.S. Schulz, P.A. Cowan, C. Pape Cowan

individual's life, taking into account their talents, productivity, and ability to cope with everyday stressors.¹² It is influenced by satisfaction in various areas of life, such as family, friendships, work, and leisure.¹³ Education and the quality of interpersonal relationships are among the determinants of subjective life satisfaction. According to Ma. del Mar Salinas-Jimenez, Joaquin Artes and Javier Salinas-Jimenez,¹⁴ higher education is associated with higher life satisfaction. Christoph Pieh, Teresa O'Rourke, Sanja Budimir and Thomas Probst¹⁵ found that the quality of interpersonal relationships also plays a role in determining life satisfaction. Attention is also drawn to gender differences in the predictors of life satisfaction. According to Mohsen Joshanloo's research,¹⁶ socio-political, employment-related, and education-related variables are generally more important in determining life satisfaction in men, while variables related to marital status and interpersonal relationships are more important in women.

Shigehiro Oishi, Ed Diener, Richard Lucas, and Eunkook Suh¹⁷ conducted a cross-cultural study on the determinants of life satisfaction. In Study 1, which involved 39 nations and N = 54,446 participants, they found that financial satisfaction was more strongly associated with life satisfaction in poorer nations, whereas home life satisfaction was more strongly related to life satisfaction in wealthier nations. Study 2 (39 nations, N = 6,782) found that satisfaction with esteem needs, such as the self and freedom, predicted global life satisfaction more strongly among individuals in individualist nations than those in collectivist nations. These studies suggest the need for research that accounts for both culture-specific and universal predictors of life satisfaction.

Assessing the relationship between employee talent and life satisfaction is an interesting topic, particularly as research in this area is missing. Previous studies

et al., *Coming Home Upset: Gender, Marital Satisfaction, and the Daily Spillover of Workday Experience Into Couple Interactions*, "Journal of Family Psychology" 2004, no. 18 (1), p. 250–263.

¹² H.P. Dinh, P. Van Nguyen, T.V.A. Trinh et al., *Roles of Religiosity in Enhancing Life Satisfaction, Ethical Judgements and Consumer Loyalty*, "Cogent Business & Management" 2022, no. 9 (1), p. 1–15.

¹³ W. Pavot, E. Diener, *The Satisfaction With Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction*, "Journal of Positive Psychology" 2008, no. 3 (2), p. 137–152.

¹⁴ M. del Mar Salinas-Jimenez, J. Artes, J. Salinas-Jimenez, *Education as a Positional Good: A Life Satisfaction Approach*, "Social Indicators Research" 2011, vol. 103, p. 409–426.

¹⁵ C. Pieh, T. O'Rourke, S. Budimir, T. Probst, *Relationship Quality and Mental Health During COVID-19 Lockdown*, "PLOS ONE" 2020, no. 15 (9), DOI: 10.1371/journal.pone.0257118.

¹⁶ M. Joshanloo, *Gender Differences in the Predictors of Life Satisfaction across 150 Nations*, "Personality and Individual Differences" 2018, vol. 135, p. 312–315.

¹⁷ S. Oishi, E. Diener, R.E. Lucas, E.M. Suh, *Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives from Needs and Values*, in: *Culture and Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, ed. E. Diener, Social Indicators Research Series, vol. 38, Springer Science + Business Media, Dordrecht 2009, p. 109–127, https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0_6 (accessed: 29.05.2025).

have focused on talent in relation to work-life balance¹⁸ or have examined the link between talent and job satisfaction.¹⁹

The research aimed to establish a relationship between employee team members' talent in small and medium-sized companies and their overall life satisfaction, rather than job satisfaction as in previous studies. Furthermore, this study aims to investigate cross-cultural differences in the relationship between talent dimensions and life satisfaction among employees from Flanders, Cyprus, the Czech Republic, Poland, and the United Kingdom. The study also aims to explore potential differences in the variables studied among team members from these countries.

The study posited three hypotheses:

H1: There are statistically significant differences in talent and life satisfaction dimensions among employees and team members from Flanders, Cyprus, the Czech Republic, Poland, and the UK.

H2: The level of life satisfaction among employees and team members of small and medium-sized companies is positively correlated with their level of talent.

H3: The correlation pattern between talent dimensions and life satisfaction varies among Flanders, Cyprus, the Czech Republic, Poland, and the UK.

Materials and Method

Participants and procedures

The study was conducted using electronic means. A total of 298 individuals participated in the survey, with 58.1% of them being female. Of these individuals, 69 (23.2%) were from Flanders (FL), 52 (17.4%) from Cyprus (CY), 61 (20.5%) from the Czech Republic (CZ), 54 (18.1%) from Poland (PL), and 62 (20.8%) from the United Kingdom (UK). Table 1 presents the specific characteristics of the study group. All procedures performed in studies involving human participants were conducted in accordance with the ethical standards of the

¹⁸ M. Deery, L. Jago, *Revisiting Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies*, "International Journal of Contemporary Hospitality Management" 2015, no. 27 (3), p. 453–472; E. Wahyudi, M. Djamil, N. Kemalasari et al., *Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. Tuv Nord Indonesia*, "Dinasti International Journal of Management Science" 2022, no. 3 (6), p. 1032–1046.

¹⁹ N.E. Barkhuizen, B. Gumede, *The Relationship between Talent Management, Job Satisfaction and Voluntary Turnover Intentions of Employees in a Selected Government Institution*, "South African Journal of Human Resource Management" 2021, no. 19 (1), p. 1–12; M.Y. Kamal, Z.M. Lukman, *The Influence of Talent Management Practices on Job Satisfaction*, "International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences" 2017, no. 7 (7), p. 859–864.

institutional research committee and with the 1964 Helsinki Declaration and its later amendments or comparable ethical standards. Informed consent was obtained from all individual adult participants included in the study.

Table 1. Characteristics of the studied group of team members

Total		Country					
		Total	FL	CY	CZ	PL	UK
Sex	Female	N = 173 (58.1%)	N = 36 (52.2%)	N = 18 (34.6%)	N = 42 (68.9%)	N = 35 (64.8%)	N = 42 (67.7%)
	Male	N = 125 (41.9%)	N = 33 (47.8%)	N = 34 (65.4%)	N = 19 (31.1%)	N = 19 (35.2%)	N = 20 (32.3%)
Age (years) – average		36,61	37.15	31.81	36.97	35.65	40.52
Work experience (years) – average		14,45	15.17	8.40	13.49	13.04	20.90
Team work experience (years) – average		12,09	14.12	7.46	8.46	11.65	17.68
Education	High School	N = 107 (36.4%)	N = 25 (36.8%)	N = 10 (19.2%)	N = 11 (19.0%)	N = 29 (53.7%)	N = 32 (51.6%)
	Bachelor's degree	N = 89 (30.3%)	N = 31 (45.6%)	N = 21 (40.4%)	N = 11 (19.0%)	N = 4 (7.4%)	N = 22 (35.5%)
	Master's degree	N = 95 (32.3%)	N = 12 (17.6%)	N = 21 (40.4%)	N = 34 (58.6%)	N = 21 (38.9%)	N = 7 (11.3%)
	PhD	N = 3 (1.0%)	N = 0 (0%)	N = 0 (0%)	N = 2 (3.4%)	N = 0 (0%)	N = 1 (1.6%)
Position in a team	Team manager	N = 50 (17.1%)	N = 11 (16.2%)	N = 7 (13.5%)	N = 11 (18.3%)	N = 6 (11.1%)	N = 15 (25.9%)
	Non-managerial employee	N = 242 (82.9%)	N = 57 (83.8%)	N = 45 (86.5%)	N = 49 (81.7%)	N = 48 (88.9%)	N = 43 (74.1%)

Source: Authors' own research.

The mean age was similar across all countries, ranging from 31.81 years in Cyprus to 40.52 years in the United Kingdom. The UK had the longest average work experience at 20.90, while CY had the shortest. The majority of respondents had a high school degree (36.4%) and were non-managerial employees (82.9%). The team managers were mostly from the UK.

Measures

The Satisfaction with Life Scale (SWLS²⁰) was used to assess employees' current satisfaction with their life in general. The SWLS consists of five questions, which are rated on a 7-point Likert-type scale. High scores indicate a high level of life satisfaction. The scale has high internal consistency ($\alpha = .87$) and high test-retest reliability ($r = .82$). In the current study, the Cronbach's alpha reliability coefficient is .87, the highest in Poland ($\alpha = .92$).

The Com-Tal Team Member Scale²¹ was used to evaluate the talent of employees and team members. The method consists of 107 statements prepared in five different languages (English, Czech, Dutch, Greek, and Polish). The tool is an electronic questionnaire, and each individual is expected to evaluate each statement on a six-point scale, ranging from 1 (strongly disagree) to 6 (strongly agree). The results are automatically calculated as a raw score, which is then transformed into a standardized scale. A detailed report is then generated for each participant. The tool enables the measurement of three general components and eighteen specific dimensions that describe team member talent. These components are competence, commitment, and contribution. Competence includes skills such as team working, problem-solving, coping with stress, leadership, lifelong learning, creativity, persistence, communication, and analytical thinking. Commitment includes persistence, self-confidence, responsibility, achievement orientation, proactivity, and motivation. Finally, contribution includes the meaningfulness of work, passion, and loyalty. The reliability coefficients of the scales ranged from .76 to .97 across the different language versions of the questionnaire. The Flemish version had coefficients ranging from .79 to .95, the Cypriot version from .77 to .94, the Czech version from .76 to .95, the Polish version from .87 to .97, and the British version from .77 to .95. The theoretical validity of the ComTal-Team Member was confirmed through exploratory factor analysis.

²⁰ E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larsen et al., *The Satisfaction With Life Scale*, "Journal of Personality Assessment" 1985, no. 49 (1), p. 71–75.

²¹ W. Talik, M. Wiechetek, A. Dean, *Jak mierzyć talent pracowników – członków zespołów? Metoda ComTal-Team Member*, "Organizacja i Kierowanie" 2018, no. 4, p. 199–214.

Statistical analysis

The data were analysed using IBM SPSS Statistics version 29. Descriptive statistics, including frequency, mean, percentage, and standard deviation, were used along with one-way ANOVA and Scheffe post hoc tests to determine effect size for independent samples. Additionally, *r*-Pearson correlation coefficients were used to assess differences between country groups. The level of statistical significance was set at $p < .05$.

Results

The analysis of the results is divided into two parts. The first part presents the differences in measured variables between countries. The second studies the relationship between life satisfaction and individual talent measures, and examines whether the strength of the correlation varies between employees from different countries. The resulting analyses revealed that the study groups differed in both life satisfaction and almost all talent dimensions (see Table 2). No statistically significant difference was noted in the dimensions of communication and coping with stress.

Table 2. Differences for Talent scores and Satisfaction with life among employees from five European countries

	FL		CY		CZ		PL		UK		F	Df	p	Eta2	Post hoc
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD					
Satisfaction with life	26.03	3.85	26.04	4.14	24.18	5.27	21.69	6.41	23.65	5.12	7.55	4	.001	.09	FL:PL; CY:PL
Team working	30.81	2.78	31.48	3.26	29.69	3.19	29.30	4.26	31.21	2.90	4.80	4	.001	.06	CY:PL; PL:UK
Problem-solving	28.99	2.70	29.65	3.31	27.59	3.87	27.52	3.88	29.18	2.97	4.76	4	.001	.06	CY:CZ; CY:PL
Coping with stress	27.09	4.19	27.73	3.13	25.93	4.09	26.61	5.63	27.37	4.72	1.44	4	.220	.02	
Leadership	26.51	4.32	28.81	3.67	25.93	4.16	26.67	4.10	28.65	3.68	6.35	4	.001	.08	BY:CY; CY:CZ; CZ:UK
Lifelong learning	30.16	2.77	30.25	3.22	28.77	3.11	28.69	4.83	29.21	3.36	2.70	4	.031	.04	
Creativity	25.32	4.60	27.15	3.86	23.75	5.86	26.52	4.31	26.35	4.56	4.65	4	.001	.06	CY:CZ; CZ:PL
Flexibility	29.45	2.91	29.56	3.13	28.80	2.94	29.19	3.88	31.27	3.10	5.46	4	.001	.07	FL:UK; CZ:UK; PL:UK
Communication	28.84	3.16	28.35	3.47	27.84	3.27	28.33	3.92	29.52	2.92	2.21	4	.068	.03	
Analytical thinking	27.38	3.59	28.92	3.58	26.15	4.09	27.76	3.98	28.84	2.92	5.85	4	.001	.07	CY:CZ; CZ:UK;
Competences (global score)	28.28	2.10	29.10	2.53	27.16	2.63	27.84	3.26	29.07	2.21	6.15	4	.001	.08	CY:CZ; CZ:UK
Persistence	30.14	3.26	30.04	3.69	27.48	4.19	29.07	4.06	29.77	3.16	5.51	4	.001	.07	FL:CZ; CY:CZ; CZ:UK;

	FL		CY		CZ		PL		UK		F	Df	p	Eta2	Post hoc
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD					
Self-confidence	28.03	3.43	30.44	3.03	27.61	3.93	28.30	5.51	28.03	4.97	3.78	4	.005	.05	CY:CZ;
Responsibility	31.88	2.59	32.33	2.88	30.82	2.78	30.04	5.01	31.48	3.44	3.90	4	.004	.05	CY:PL;
Achievement orientation	29.38	3.26	30.67	2.92	27.77	3.57	28.50	4.56	29.68	2.87	5.81	4	.001	.07	CY:CZ; CY:PL
Proactive	27.87	3.45	30.21	2.82	26.54	3.90	28.56	4.19	29.10	2.93	8.84	4	.001	.11	FL:CY; CY:CZ; CZ:UK;
Motivation	24.33	2.90	25.15	2.79	23.10	2.98	24.33	3.61	24.56	2.79	3.57	4	.007	.05	CY:CZ;
Commitment (global score)	28.61	2.15	29.81	2.49	27.22	2.82	28.13	3.63	28.77	2.48	6.78	4	.001	.09	CY:PL; CZ:UK
Meaningfulness of work	30.55	3.69	29.81	3.64	27.57	3.85	27.52	5.88	29.94	3.52	7.09	4	.001	.09	FL:CZ; FL:PL; CZ:UK; PL:UK
Passion	26.83	4.76	27.08	6.06	25.67	3.83	23.65	7.56	26.50	4.68	3.62	4	.007	.05	FL:PL; CY:PL
Loyalty	29.81	3.14	30.31	3.27	29.34	2.94	27.67	4.83	29.50	2.91	4.56	4	.001	.06	FL:PL; CY:PL;
Contribution (global score)	29.06	3.16	29.06	3.61	27.53	2.86	26.28	5.51	28.65	3.02	6.02	4	.001	.08	FL:PL; CY:PL; PL:UK
Talent (total score)	23806.00	5135.31	25629.42	6664.55	20724.98	5193.31	21444.02	8210.43	24307.38	5530.82	6.25	4	.001	.08	CY:CZ; CY:PL; CZ:UK;

Source: Authors' own research.

According to the data, Cypriots report the highest level of life satisfaction ($M = 26.04$; $SD = 4.14$), while Poles report the lowest ($M = 21.69$; $SD = 6.41$). Additionally, employees from Cyprus scored the highest on the global talent index, while those from the Czech Republic scored relatively lower. The score of Cypriots was statistically different from that of both Czechs and Poles. Furthermore, there was a statistical difference in this dimension between employees from the Czech Republic and the UK. Regarding the individual components and dimensions of talent, Cypriots have the highest average score ($M = 29.81$) in competences and differ significantly from the Czechs, Brits, and Poles. In the dimensions of commitment, Cyprus scores significantly higher in satisfaction with life, team working, problem-solving, leadership, lifelong learning, creativity, and analytical thinking. Only in the flexibility dimension do British employees score significantly higher ($M = 31.27$) than employees from the Czech Republic, Flanders, and Poland. The second component of talent, commitment, also characterises Cypriot employees to the highest degree – Cypriots' scores are statistically different from those of the Czechs, Poles and Brits. With the exception of the persistence dimension, Cypriots score highest on all commitment components. On the third component of talent, contribution, Cypriots' scores are identical to those of the Flemish ($M = 29.06$) and significantly different from those of the Poles ($M = 26.28$). The largest differences between countries were found for Cyprus-Czech Republic (9 differences), Cyprus-Poland (5 differences) – in both cases, Cypriots scored significantly higher than Czechs and Poles in all talent dimensions, except for Communication and Coping with stress, where no significant differences were found. This confirms H1: Flemish, Cypriot, Czech, Polish and British employees, team members, are statistically significantly different on the dimensions of talent and life satisfaction.

The correlations between the different dimensions of talent and life satisfaction are shown in Table 3.

Table 3. Interplay between dimensions of talent and satisfaction with life among employees from five European countries (Pearson's correlation)

Talent	Satisfaction with Life						Significant differences between correlation coefficients
	Total	FL	CY	CZ	PL	UK	
Team working	.33**	.29*	.21	.34**	.43**	.12	PL:UK
Problem-solving	.36**	.10	.44**	.33**	.59**	.08	FL:CY; FL:PL; CY:UK; CZ:PL; PL:UK

	Satisfaction with Life						Significant differences between correlation coefficients
Talent	Total	FL	CY	CZ	PL	UK	
Coping with stress	.42**	.55**	.22	.25	.55**	.43**	FL:CY; FL:CZ; CY:PL; CZ:PL;
Leadership	.19**	.10	.20	.32*	.28*	.04	
Lifelong learning	.24**	.20	.34*	.13	.25	.10	
Creativity	.14*	.05	.12	.20	.44**	-.09	FL:PL; CY:PL; PL:UK
Flexibility	.27**	.26*	.36**	.31*	.31*	.28*	
Communication	.23**	.31**	.21	.07	.42**	.15	CZ:PL;
Analytical thinking	.20**	.17	.35*	.15	.29*	.17	
Competences (global score)	.37**	.37**	.36**	.34**	.53**	.23	PL:UK
Persistence	.29**	.07	.45**	.42**	.32*	.10	FL:CY; FL:CZ; CY:UK; CZ:UK;
Self-confidence	.47**	.35**	.43**	.53**	.65**	.36**	FL:PL; PL:UK
Responsibility	.35**	.19	.19	.30*	.55**	.10	FL:PL; CY:PL; PL:UK
Achievement orientation	.35**	.15	.47**	.39**	.47**	.11	FL:CY; FL:PL; CY:UK; PL:UK
Proactive	.21**	.06	.25	.44**	.25	.05	FL:CZ; CZ:UK;
Motivation	.32**	.48**	.54**	.22	.35**	.14	FL:UK; CY:CZ; CY:UK;
Commitment (global score)	.43**	.31*	.48	.50**	.55**	.22	CZ:UK; PL:UK
Meaningfulness of work	.39**	.17	.29*	.38**	.55**	.19	FL:PL; PL:UK
Passion	.35**	.29*	.34*	.35**	.34*	.25	
Loyalty	.39**	.13	.33*	.41**	.54**	.17	FL:PL; PL:UK
Contribution (global score)	.43**	.25*	.39**	.46**	.51**	.26*	
Talent (total score)	.48**	.36**	.46**	.51**	.63**	.28*	FL:PL; PL:UK
Team working experience (years)	.07	.02	.26^	.16	.12	.07	
Rewards	-.17**	-.07	.02	.16	-.30*	-.21	CZ:UK; CZ:PL

* p < 0.05; ** p < 0.01

Source: Authors' own research.

There is a statistically significant, positive, moderate correlation between talent (total score) and life satisfaction – the higher the talent (and all its components), the higher the life satisfaction. Hypothesis 2 was confirmed. The strongest correlation was found between life satisfaction and the self-con-

fidence dimension ($r = .47$; $p < .01$), while the weakest, but still significant correlation, was found for the leadership dimension ($r = .19$; $p < .01$). In terms of cross-country differences, the correlation between talent and satisfaction is significantly higher among Poles ($r = .63$; $p < .01$) compared to Flemish ($r = .48$; $p < .01$) and the Brits ($r = .28$; $p < .01$). No significant correlations were observed in the relationship between life satisfaction and teamwork experience in either country. There was a negative correlation between life satisfaction and rewards, but only for the Flemish ($r = -.17$; $p < .01$) and the Poles ($r = -.30$; $p < .01$). Hypothesis 3: There is a different pattern of correlation between talent dimensions and life satisfaction in Flanders, Cyprus, the Czech Republic, Poland and the UK was partially confirmed: a positive relationship between life satisfaction and talent was observed in all countries, with different components/dimensions of talent being significantly associated with life satisfaction in each country, e.g., for all countries, the competence and contribution dimensions are significant and positively correlated with life satisfaction. The second component, commitment, is not significant for the Cypriots and the British.

Discussion

The main objective of the presented research was to assess the specifics of the links between talent and life satisfaction among employees from five European countries. The research problem is in line with the new model of company management, which pays more attention to the employee and his specific competencies required for the job (the so-called agile talent²²). Talent management has become one of the basic strategies for a company to remain competitive in the market.

Talent – in the present research – was understood as the result of competence, commitment and contribution (competence $\times$ commitment $\times$ contribution).²³ Thus, it is a complex, multidimensional construct, including the assessment of specific 1) competence (e.g. team working, problem solving, coping with stress), commitment (persistence, self-confidence, responsibility) and 3) contribution (meaningfulness of work, passion, loyalty). The employee's talent, understood in this way, was found to be significantly and positively related to life satisfaction – the higher the talent, the higher the life satisfaction. The strongest relationship was found between life satisfaction and the self-confidence dimension. It is interesting to note that across countries, different components/dimensions of

²² J. Younger, N. Smallwood, *Managing On-Demand Talent*, p. 1–1109.

²³ D. Ulrich, N. Smallwood, *Capitalizing on Capabilities*, p. 119–127; eidem, *What is Talent?*, p. 59–60.

talent were significantly associated with life satisfaction, e.g., for all countries, the dimensions of competence and contribution were found to be significant and positively correlated with life satisfaction. The second component, commitment, is not significant for Cypriots and Brits.

In addition, significant differences were found between representatives of different countries on almost all dimensions of talent, with the exception of communication and coping with stress. Interestingly, Cypriots scored highest on individual components of talent and some of its dimensions (e.g., competence – team working; commitment – responsibility; contribution – loyalty) and differed significantly from participants from the Czech Republic and Poland (most differences), as well as those from Flanders and the UK. Similarly, when it comes to life satisfaction, representatives of different countries differ from each other in terms of life satisfaction, with the highest level again recorded by the Cypriots, who differ significantly from the Poles, who achieve the lowest results out of the whole group.

The relatively low level of life satisfaction observed among Poles may be culturally determined and can be linked to the concept known in psychological literature as the culture of complaining.²⁴ This cultural pattern is characterized by key components such as a norm of negativity toward one's own emotional states, a norm of negativity toward the social world, and specific behavioral scripts of complaining–ritualized forms of expressing dissatisfaction. Functioning within such a cultural framework may foster beliefs that experiencing life satisfaction or openly displaying one's competencies or talents is socially inappropriate and may result in social rejection. Consequently, expressing dissatisfaction is perceived as a safer and more socially acceptable behavior than expressing contentment with one's life. Perhaps the relatively low scores obtained by Poles on talent measures can be explained in the same way.

A second way to interpret the differences observed in the relationship between talent and life satisfaction may involve referencing Hofstede's cultural value dimensions.²⁵ According to this framework, the United Kingdom and Flanders are among the most individualistic countries included in the study, whereas Poland, the Czech Republic, and Cyprus exhibit a comparable, moderate level of individualism. This distribution of results suggests that in more collectivist-oriented cultures, possessing social skills in the workplace may contribute more significantly to life satisfaction. In contrast, in strongly individualistic societies, life satisfaction may depend more heavily on non-interpersonal factors.

²⁴ B. Wojciszke, *The Negative Social World: The Polish Culture of Complaining*, "International Journal of Sociology" 2004, no. 34 (4), p. 38–59; G. Hofstede, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills 1980.

²⁵ G. Hofstede, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills 1980.

In conclusion, the answer to the question in the title of the publication: is a talented employee happy? Yes, the higher the talent, the higher the life satisfaction. This may be due to the fact that a talented employee is the one who is engaged and motivated in his or her work, and in turn this translates directly into the level of their life satisfaction.

Strengths and Limitations

This study offers several notable strengths, however it is not without limitations. A key advantage is its innovative character. To the best of the authors' knowledge, this is the first empirical study to apply the concept of talent as defined by Ulrich and Smallwood. The research was also cross-cultural in nature and conducted within the context of small and medium-sized enterprises (SMEs), contributing to its practical relevance and broader applicability. Another strength lies in the use of a novel methodological tool, which has demonstrated both validity and reliability in prior assessments. This enhances the credibility of the findings and supports the robustness of the research design.

Nevertheless, certain limitations must be acknowledged. The most significant of these is the relatively small number of participants within each country, which may constrain the generalizability of the results. Moreover, the sampling strategy was purposive rather than random, which may introduce selection bias. Additionally, only fundamental sociodemographic variables were taken into consideration in this study, which limits the ability to account for other potentially influential factors. Despite these constraints, the findings provide a valuable foundation for future research on organizational talent, job satisfaction, and the factors that may mediate or moderate this relationship. Further studies with larger and more diverse samples, as well as more comprehensive control variables, are encouraged to validate and extend the current results.

Conclusions

On the basis of the research presented, the following conclusions can be drawn:

1. Flemish, Cypriot, Czech, Polish and British employees differ statistically significantly on the dimensions of talent and life satisfaction. Cypriots are the most satisfied with their lives, and they are also characterised by a higher intensity of the three components of talent and most of its dimensions.

2. A significant positive correlation was found between life satisfaction and talent: The higher the level of talent, the higher the level of life satisfaction of employees, team members of small and medium-sized enterprises.
3. The pattern of correlation between the dimensions of talent and life satisfaction in Flanders, Cyprus, the Czech Republic, Poland and the United Kingdom at the level of overall dimensions is quite similar: a positive relationship between life satisfaction and talent was observed in all countries, with different components/dimensions of talent being significantly associated with life satisfaction in each country.

Compliance with Ethical Standards

This study was funded by the Polish Foundation of the Opportunities Industrialization Centers "OIC Poland." The publication was produced as part of the project "Competence and talent assessment in SMEs – ComTal."

The authors have no relevant financial or non-financial interests to disclose.

The authors have no competing interests to declare that are relevant to the content of this article.

All authors certify that they have no affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest or non-financial interest in the subject matter or materials discussed in this manuscript.

The authors have no financial or proprietary interests in any material discussed in this article.

The study was approved by the ethics committee of OIC Poland Foundation – the study was performed in accordance with the ethical standards as laid down in the 1964 Declaration of Helsinki and its later amendments. The participants were informed of the aims of the study and that they were free to leave at anytime. Individual rights of participants were not infringed.

Bibliography

- Bakker A.B., Demerouti E., Dollard M.F., *How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory*, "Journal of Applied Psychology" 2008, no. 93 (4), p. 901–911.
- Barkhuizen N.E., Gumede B., *The Relationship between Talent Management, Job Satisfaction and Voluntary Turnover Intentions of Employees in a Selected Government Institution*, "South African Journal of Human Resource Management" 2021, no. 19 (1), p. 1–12.
- Bowling N.A., Eschleman K.J., Wang Q., *A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being*, "Journal of Occupational and Organizational Psychology" 2010, no. 83 (4), p. 915–934.

- Deery M., Jago L., *Revisiting Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies*, "International Journal of Contemporary Hospitality Management" 2015, no. 27 (3), p. 453–472.
- Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S., *The Satisfaction With Life Scale*, "Journal of Personality Assessment" 1985, no. 49 (1), p. 71–75.
- Dinh H.P., Van Nguyen P., Trinh T.V.A., Nguyen M.H., *Roles of Religiosity in Enhancing Life Satisfaction, Ethical Judgements and Consumer Loyalty*, "Cogent Business & Management" 2022, no. 9 (1), p. 1–15.
- Erdogan B., Bauer T.N., Truxillo D.M., Mansfield L.R., *Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature*, "Journal of Management" 2012, no. 38 (4), p. 1038–1083.
- Gallardo-Gallardo E., Dries N., González-Cruz T.F., *What Is the Meaning of 'Talent' in the World of Work?*, "Human Resource Management Review" 2013, no. 23 (4), p. 290–300.
- Gelens J., Hofmans J., Dries N., Pepermans R., *Talent Management and Organisational Justice: Employee Reactions to High Potential Identification*, "Human Resource Management Journal" 2014, no. 24 (2), p. 159–175.
- Hofstede G., *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills 1980.
- Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M., *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*, Revised and expanded third edition, McGraw-Hill, New York 2010.
- Iverson R.D., Maguire C., *The Relationship between Job and Life Aatisfaction: Evidence from a Remote Mining Community*, "Human Relations" 2000, no. 53 (6), p. 807–839.
- Joshanloo M., *Gender Differences in the Predictors of Life Satisfaction across 150 Nations*, "Personality and Individual Differences" 2018, vol. 135, p. 312–315.
- Kamal M.Y., Lukman Z.M., *The Influence of Talent Management Practices on Job Satisfaction*, "International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences" 2017, no. 7 (7), p. 859–864.
- Maruska D., Perry J., *Take Charge of Your Talent: Three Keys to Thriving in Your Career*, Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco 2013.
- Maruska D., Perry J., *Talent Development for the Twenty-First Century*, "Leader to Leader" 2013, no. 70, p. 44–50.
- Narayanan A., *Talent Management and Employee Retention: Implications of Job Embeddedness – a Research Agenda*, "Journal of Strategic Human Resource Management" 2016, no. 5 (2), p. 34–40.
- Oishi S., Diener E., Lucas R.E., Suh E.M., *Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives from Needs and Values*, in: *Culture and Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, ed. E. Diener, Social Indicators Research Series, vol. 38, Springer Science + Business Media, Dordrecht 2009, p. 109–127, https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0_6 (accessed: 29.05.2025).
- Pavot W., Diener E., *The Satisfaction With Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction*, "Journal of Positive Psychology" 2008, no. 3 (2), p. 137–152.
- Pieh C., Rourke T.O., Budimir S., Probst T., *Relationship Quality and Mental Health During COVID-19 Lockdown*, "PLoS ONE" 2020, no. 15 (9), DOI: 10.1371/journal.pone.0257118.
- Salinas-Jimenez M. del, Artes J., Salinas-Jimenez J., *Education as a Positional Good: A Life Satisfaction Approach*, "Social Indicators Research" 2011, vol. 103, p. 409–426.
- Schulz M.S., Cowan P.A., Pape Cowan C., Brennan R.T., *Coming Home Upset: Gender, Marital Satisfaction, and the Daily Spillover of Workday Experience Into Couple Interactions*, "Journal of Family Psychology" 2004, no. 18 (1), p. 250–263.
- Talik W., Wiechetek M., Dean A., *Jak mierzyć talent pracowników – członków zespołów? Metoda ComTal-Team Member*, "Organizacja i Kierowanie" 2018, no. 4, p. 199–214.
- Ulrich D., Smallwood N., *Capitalizing on Capabilities*, "Harvard Business Review" 2004, no. 82 (6), p. 119–127.
- Ulrich D., Smallwood N., *What is Talent?*, "Leader to Leader" 2012, no. 63, p. 55–61.
- Wahyudi E., Djamil M., Kemalasari N., Bari A., *Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening*

- Variables in PT. Tuv nord Indonesia*, "Dinasti International Journal of Management Science" 2022, no. 3 (6), p. 1032–1046.
- Wojciszke B., *The Negative Social World: The Polish Culture of Complaining*, "International Journal of Sociology" 2004, no. 34 (4), p. 38–59.
- Younger J., Smallwood N., *Managing On-Demand Talent*, "Harvard Business School Cases" 2022, p. 1–1109.
- Younger J., Smallwood N., Ulrich D., *Developing Your Organization's Brand as a Talent Developer*, "Human Resource Planning" 2007, no. 30 (2), p. 21–29.

KATARZYNA UKLAŃSKA*

Trudności i bariery sukcesu zawodowego. Polacy w badaniach o pracy i sukcesie zawodowym

Difficulties and Barriers to Career Success.
Poles in Research on Work and Career Success

Abstrakt

Praca zawodowa to obecnie ważna część życia jednostek i grup społecznych. Jest tym elementem życia, który w znacznej części określa ponowoczesnego człowieka. Ważną częścią pracy jest sukces zawodowy, do którego człowiek dąży. Celem niniejszego artykułu jest dyskusja nad rolą pracy i sukcesu w świadomości Polaków, diagnoza trudności, jakie stoją na drodze Polaków w osiągnięciu sukcesu zawodowego, a także wskazanie obszarów, które są zaniedbywane przez nich, aby ten sukces osiągnąć. Podstawą tych ustaleń jest przegląd literatury przedmiotu i wyników badań zastanych oraz analiza wyników badań empirycznych realizowanych wśród Polaków w 2022 roku, które dotyczyły m.in. społecznej definicji sukcesu zawodowego i jego uwarunkowań.

Słowa kluczowe: sukces zawodowy, bariery, praca zawodowa, badania ankietowe

Abstract

Professional work is currently an important part of the lives of individuals and social groups. It is an element of life that constitutes the main part of the definition of the postmodern man. An important part of work is the career success that a person strives for. The aim of the article is to discuss the role of work and career success in the consciousness of Poles, to diagnose the difficulties that stand in the way of Poles in achieving career success and to indicate the areas that they neglect in order to achieve it. The basis of the author's findings is an analysis of the literature on the subject, the results of existing

* Dr Katarzyna Uklańska – Katedra Socjologii Rodziny, Edukacji i Wychowania, Instytut Nauk Socjologicznych, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, e-mail: k.uklanska@uksw.edu.pl, ORCID: 0000-0003-4477-7885.

research and the results of the author's own empirical research among Poles in 2022, which addressed, among other things, the social definition of career success and its determinants.

Keywords: career success, barriers, professional work, survey research

Praca zawodowa i jej znaczenie

O sukcesie zawodowym nie sposób mówić bez odwołania się do pracy zawodowej. Jest ona istotną częścią życia współczesnego człowieka, niekiedy dominującą w jego codzienności¹. Dzięki niej człowiek zapewnia sobie byt materialny, stwarza warunki do życia i rozwoju, a ponadto określa też miejsce w strukturze społecznej². Praca bowiem stanowi ważny element określający rolę społeczną jednostek w społeczeństwie. Jej znaczenie definiuje kultura i jej założenia, które odnoszą się do tego, jak działa świat, co jest prawdziwe i jaką kontrolę nad światem mają jednostki³. Joanne B. Ciulla zauważa, że w tych społeczeństwach, w których ich członkowie mają przekonanie o swej podmiotowości i sprawczości wobec świata materialnego oraz przekonanie o tym, że sami stawiają sobie cele, tam do pracy przywiązuje się dużą wagę. Taka sytuacja dominuje we współczesnych rozwiniętych społeczeństwach kultury zachodniej. Praca jest też naturalnym, kolejnym etapem po zakończeniu edukacji formalnej, a w zasadzie to jeszcze w trakcie jej trwania. Pracujący studenci, dorabiający uczniowie szkół średnich wpisują się w społeczne oczekiwanie bycia aktywnym zawodowo i mobilnym, co stanowi ich atut jako pracowników.

W drugiej połowie XX wieku rola pacy zawodowej została rozszerzona. W 1986 roku Ulrich Beck pisał, że to właśnie ona w znacznej mierze definiuje to kim jesteśmy i stanowi o samoidentyfikacji⁴. Jest częścią tożsamości współczesnego człowieka. Oprócz zapewnienia przetrwania, praca ma dawać człowiekowi spełnienie w obszarze konsumpcji, dobrobytu oraz w sensie mentalnym – aktualny jest kulturowy wzorzec spełnienia⁵, czyli ciągła pogoń za wykonywaniem pracy, która powinna przynosić satysfakcję, pozwalać na samorealizację, co wymaga od pracownika fleksybilności. To wiąże się z odejściem mniej więcej od końca lat 70. XX wieku od utrwalonego wzoru kulturowego dożywotniej

¹ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 206–208.

² M. Żak, *Czy możliwa harmonia? Praca i rodzina w świetle koncepcji work-life balance*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne” 2017, t. 8, s. 173.

³ J.B. Ciulla, *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Business Books, New York 2000, s. 43, https://www.researchgate.net/publication/248066541_The_Working_Life_The_Promise_and_Betrayal_of_Modern_Work (dostęp: 23.09.2024).

⁴ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka*, s. 206–208.

⁵ A. Szahaj, *Losy pracy: fordyzm i postfordyzm*, w: *Czy świat należy urządzić inaczej. Schyłek i początek*, red. B. Galwas, P. Kozłowski, K. Prandecki, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2019, s. 21.

pracy w jednym miejscu. Jedną z przyczyn było właśnie poszukiwanie spełnienia w pracy i permanentny brak satysfakcji z zajmowanej pozycji zawodowej, co w rozumieniu subiektywnym postrzegane może być jako dążenie do sukcesu zawodowego. Służyć ma temu m.in. aktywne konstruowanie samego siebie poprzez wyposażenie się w cechy i kompetencje najbardziej efektywne⁶.

Praca traktowana jest więc jako przestrzeń, która pozwala człowiekowi na samorealizację, tj. daje możliwość spełnienia się, zapewnia rozwój osobisty i realizację różnorodnych zdolności⁷ oraz aspiracji. Szczególnie jest to wyraźne przy autotelicznym nastawianiu wobec pracy⁸. Stąd też sukces zawodowy coraz częściej bywa rozpatrywany przez pracowników w kategoriach subiektywnych związanych z samospełnieniem.

Zdobywanie sukcesu nie odbywa się jednakże bez wyrzeczeń i trudności. Kulturowy wzorzec spełnienia wraz z chęcią szybkiego bogacenia się i posiadania tego, co wcześniejsze pokolenia osiągały, mając za sobą przynajmniej kilkanaście lat pracy, przyczynia się do nadmiernego przeciążenia zawodowego i zachwiania równowagi życiowej. Praca stała się jedną z „zachłannych instytucji” Lewisa Cosera⁹, bo obecnie to ona raczej pochłania jednostki i rywalizuje z obowiązkami rodzinnymi czy religijnymi. W niej człowiek dostrzega szansę na swój rozwój, spełnienie mentalne, materialne i zaspokojenie wysokich potrzeb konsumpcyjnych. Jednak sukces, który wiąże się z pracą zawodową, osiąga kosztem wyrzeczeń w innych obszarach swego życia. Zaimplementowanie w dokumencie prawnym regulującym pracę w państwach UE koncepcji *work-life balance*¹⁰, czyli zachowania równowagi między sferą pracy a osobistą, jest próbą wsparcia pracowników i realizowana jest poprzez instytucje państwowe za pośrednictwem takich rozwiązań jak np. programy wspierające rodziców, elastyczne formy zatrudnienia, polityka świadomej prokreacji i odpowiedzialnego rodzicielstwa¹¹. Ta harmonia, integracja między osobistym życiem a zawodowym interpretowana jest jako „równomierny rozkład czasu, energii i zaangażowania we wszystkie dziedziny życia tak, aby osiągnąć z nich

⁶ E. Dunn, *Prywatyzując Polskę*, tłum. P. Sadura, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008, s. 36.

⁷ W. Kozek, *Praca*, w: *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański i in., Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2000, s. 176.

⁸ Tamże.

⁹ D. Grzonka, *Metafory i performace przemocy – konflikty społeczne i przemoc w świetle rozważań współczesnych teoretyków nauk społecznych*, „Państwo i Społeczeństwo” 2014, t. 14, nr 2, s. 28.

¹⁰ W efekcie wydania Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, założenia jej wprowadzone zostały w polskim Kodeksie Pracy w 2023 roku – Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641).

¹¹ M. Żak, *Czy możliwa harmonia?...*, s. 178.

satysfakcję¹² czy też jako „zakres, w jakim osoba jest równie zaangażowana i równie zadowolona ze swojej roli pełnionej w pracy i roli pełnionej w rodzinie”¹³. Zasadne jest przyjęcie stanowiska, iż ów balans ma charakter procesu¹⁴, który trwa przez cały czas wykonywania pracy zawodowej i jest dynamiczny, tj. lokowanie zaangażowania w poszczególne obszary życia może ulegać zmianie. Katalog tych pozazawodowych obszarów życia może również różnić się w zależności od jednostki i jej kontekstu życiowego. Coraz częściej mówi się też o *work-life integration* jako nowym rozwiązaniu, polegającym na upłynnieniu granic pracy i życia osobistego¹⁵. Oznaczałoby to nie oddzielanie tych sfer, ale płynne przechodzenie z jednej do drugiej bez uszczerbku dla którejś z nich. Taka możliwość stała się efektem upowszechniania się pracy zdalnej w trakcie pandemii koronawirusa, a jej zaletą jest pozostawanie w domu, gdy się ją wykonuje, ułatwienie w zarządzaniu czasem pracy i obowiązkami rodzinno-domowymi. Jak pokazują badania, praca na odległość jest postrzegana przez pracowników jako atrakcyjna przede wszystkim ze względu na to, że nie traci się czasu na dojazdy (47%), można samemu planować swój dzień pracy (45%) i jest bardziej efektywna (27%)¹⁶.

Zgodnie z jedną z interpretacji sukcesu zawodowego jest to „doświadczenie osiągania celów, które są osobiście znaczące dla jednostki, a nie tych wyznaczonych przez rodziców, rówieśników, organizację lub społeczeństwo”¹⁷. Sukces, w tym ten zawodowy, ma charakter elitarny, tzn. nie jest zdobywany codziennie, ale ma charakter wyjątkowy, a jego osiągnięcie jest poprzedzone wysiłkiem¹⁸. Nie ma on także charakteru przypadkowego, ale stanowi efekt nakładu wysiłków jednostki. Odnosi się do indywidualnego i ogólnospołecznego

¹² C. Kirchmeyer, *Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time*, w: *Trends in Organizational Behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, Wiley, Chichester 2000, s. 80.

¹³ J.H. Greenhaus, K.M. Collins, J.D. Show, *The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, nr 63 (3), s. 513.

¹⁴ E. Robak, A. Słocińska, *Równoważenie pracy z życiem osobistym pracowników jako istotny czynnik warunkujący gospodarowanie współczesnymi zasobami pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 257, s. 161.

¹⁵ *Work-life balance odchodzi do lamusa? Poznaj nowy trend, czyli work-life integration*, PARP, 24.02.2024, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/85849:work-life-balance-odchodzi-do-lamusa-poznaj-nowy-trend-czyli-work-life-integration> (dostęp: 10.09.2024).

¹⁶ CBOS, *Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 152/2023, s. 9.

¹⁷ H.P. Mirvis, D.T. Hall, *Psychological Success and the Boundaryless Career*, „Journal of Organizational Behavior” 1994, nr 15 (4), s. 366.

¹⁸ K. Januszkiewicz, *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, w: *Sukces w zarządzaniu kadrą. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2, *Problemy zarządczo-psychologiczne*, red. S.A. Witkowski, M. Stor, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 274.

systemu wartości¹⁹. Sukces można potraktować jako obiektywne i subiektywne aspekty osiągnięć oraz postępu jednostki w organizacji²⁰. W perspektywie obiektywnej wiąże się więc z awansem w hierarchii organizacyjnej, wzrostem wynagrodzenia, zwiększeniem zakresu władzy, prestiżem²¹. W perspektywie subiektywnej to poczucie satysfakcji z kariery i dumy niekoniecznie związane z obiektywnymi warunkami, to osobiste przeświadczenie o tym, że osiągnęło się sukces. Uwzględniając dyskusję Petera A. Heslina dotyczącą obiektywnych i subiektywnych wskaźników sukcesu zawodowego, można przyjąć, że wciąż aktualne pozostają wskaźniki sukcesu zawodowego, jak: wynagrodzenie, jego wzrost i awanse (wskaźniki obiektywne) oraz satysfakcja z pracy i harmonia między życiem osobistym a zawodowym (wskaźniki subiektywne)²². Podobne spojrzenie prezentuje Nicky Dries²³. Obiektywne kryteria sukcesu zawodowego odnoszą się do kryteriów, które są namacalne, obserwowalne i mierzalne (wspomniane wynagrodzenie, awanse i poziom funkcjonalny)²⁴. Z kolei subiektywny wymiar dotyczy specyficznych percepcji danej osoby na temat jej kariery i wynikających z nich uczuć satysfakcji i niezadowolenia²⁵.

Aktualnie społeczna interpretacja sukcesu zawodowego wiąże się w dużej mierze z subiektywnym odczuwaniem i wartościowaniem²⁶. Oznacza to, że jednostka samodzielnie określa, co stanowi dla niej sukces – i okazuje się, że definicja ta wcale nie musi być stała. Kategoria sukcesu zawodowego może więc ulegać wielokrotnej redefinicji w ciągu kariery zawodowej. Jest on także związany z zadowoleniem z pracy, ale nie oznacza to, że satysfakcja jest równoznaczna

¹⁹ F. Byłok, *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2005, nr 8 (1), s. 88, https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96.pdf (dostęp: 10.09.2024).

²⁰ T. Melamed, *Career Success: The Moderating Effect of Gender*, „Journal of Vocational Behavior” 1995, nr 47, s. 35–60.

²¹ S. Ishak, *Career Success Studies: An Examination of Indicators. Approach and Underlying Theories in Literature*, „Science Journal of Business and Management” 2015, nr 3 (6), s. 251, https://www.researchgate.net/publication/304222547_Career_Success_Studies_An_Examination_of_Indicators_Approach_and_Underlying_Theories_in_Literature (dostęp: 10.09.2024).

²² P.A. Heslin, *Conceptualizing and Evaluating Career Success*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, t. 26, nr 2, s. 115–116.

²³ N. Dries, *The Meaning of Career Success: Avoiding Reification through a Closer Inspection of Historical, Cultural, and Ideological Contexts*, „Career Development International” 2011, nr 16 (4), s. 373.

²⁴ N. Nicholson, *Motivation–Selection–Connection: An Evolutionary Model of Career Development*, w: *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, red. M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee, T. Morris, Oxford University Press, Oxford 2000, s. 54–75.

²⁵ J. Greenhaus, S. Parasuraman, W.M. Wormley, *Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes*, „Academy of Management Journal” 1990, t. 33, nr 1, s. 64–86.

²⁶ K. Januszkiewicz, *Sukces zawodowy...*, s. 276.

z przekonaniem o udanej karierze²⁷. Wobec szybkich zmian, które dokonują się w społeczeństwach oraz wielości i złożoności procesów gospodarczych, mówi się o osiąganiu sukcesu, ale przy zachowaniu równowagi w innych sferach życia, w myśl koncepcji *work-life balance*²⁸. Takie stanowisko ujawnia Heslin, który w obrębie rozumienia sukcesu zawodowego ujmuje poczucie równowagi między życiem osobistym a prywatnym jako wartość stanowiącą istotę tegoż sukcesu.

Praca i sukces zawodowy w świadomości społecznej

Praca jest ważną wartością społeczną, ale w przypadku polskiego społeczeństwa nie najważniejszą. Jej rola zawsze była wtórna względem rodziny (względnie szczęścia rodzinnego) i zdrowia (względnie przyjaciół lub miłości). W drugiej połowie lat 90. XX wieku częściej stawiano ciekawą pracę nieco wyżej w hierarchii aksjologicznej (na 2. miejscu), a jej odsetki wynosiły 42–43% (1996 i 1998) i zrobienie kariery na poziomie 58% i 33%²⁹. Być może to konsekwencja trwających jeszcze procesów transformacji ustrojowej oraz specyfiki kategorii badanych – młodzieży, która stała u progu dorosłego życia i bliższej jej perspektywy pracy, a nie innych wartości. Na początku nowego wieku znaczenie pracy w deklaracjach Polaków ulegało zmniejszeniu. W 2005 roku 87% Polaków oceniło pracę jako ważną i bardzo ważną wartość w życiu codziennym³⁰. Jednak, stając przed koniecznością wskazania trzech najważniejszych wartości w życiu, 23% Polaków wówczas wskazywało na pracę zawodową, co dawało jej trzecie miejsce w hierarchii aksjologicznej³¹, ale z niskim odsetkiem wskazań względem poprzedzających ją dwóch wartości (szczęście rodzinne – 84% i zdrowie – 69%). Sukces nie otrzymał wówczas żadnego wskazania. W 2013 roku praca zawodowa otrzymała 21% wskazań, a sukces (choć bez wskazania na „zawodowy”) i sława 1% wskazań³². Po czterech latach Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) pytało Polaków o to, co stanowi sens ich życia. Wtedy praca znalazła się na czwartym miejscu – 9% wskazań³³. Sukces w tym badaniu występował w połączeniu z pomyślnością i szczęściem i razem otrzymały 4%. W 2019 roku znaczenie

²⁷ P.A. Heslin, *Experiencing Career Success*, „Organizational Dynamics” 2005, t. 34, nr 4, s. 378.

²⁸ T. Kupczyk, *Czynniki sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Uwarunkowaniu sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, red. T. Kupczyk, Difin SA, Warszawa 2009, s. 117.

²⁹ CBOS, *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*, oprac. A. Sęk, Komunikat z badań nr BS/95/99, s. 1.

³⁰ CBOS, *Wartości i normy w życiu Polaków*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/133/2005, s. 9.

³¹ Tamże, s. 10.

³² CBOS, *Wartości i normy*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/111/2013, s. 2.

³³ CBOS, *Sens życia – wczoraj i dziś*, oprac. M. Feliksiak, Komunikat z badań nr 47/2017, s. 5.

pracy zawodowej dla Polaków również było niewielkie, lokowało się bowiem na poziomie 11%, co dało jej wówczas ósme miejsce na drabinie wartości³⁴, a sukces ponownie otrzymał 1% wskazań. W innym badaniu CBOS z 2019 roku na pytanie o wartości, którymi Polacy kierują się w życiu, praca zawodowa zajęła siódme miejsce (36%) i wyprzedziły ją szczęście rodzinne (80%), zachowanie dobrego zdrowia (55%), spokój (48%), grono przyjaciół (45%), szacunek innych (42%), uczciwe życie (42%)³⁵. Listopadowe badanie CBOS z 2020 roku pokazało, że praca zawodowa zajmuje trzecie miejsce na liście wyborów (8%), że znacznie wyprzedzającym ją zdrowiem (47%) i rodziną (39%)³⁶. Dwie dekady nowego wieku wskazują raczej na obniżającą się pozycję pracy jako wartości, aczkolwiek utrzymuje ona swe trzecie miejsce. Widać, że przywiązanie aksjologiczne Polaków kieruje się w stronę dwóch stałych – rodzina i zdrowie. Być może składa się na to również przekonanie, że rodzina jest ważną instytucją, rozpad jej jest bowiem sytuacją coraz bardziej powszechną. Znaczenie zdrowia uwypukliło się jeszcze mocniej w 2020 roku jako czasu upływającego pod hasłem pandemii COVID-19. Badania realizowane wiosną tego roku ujawniły, że Polacy odczuwali największy lęk w obliczu wiadomości na temat skutków pandemii dla gospodarki (61%), nadejściu jej jesiennej fali (60%), informacji na temat tego, że będzie trwała przez kolejne lata (60%), samotnego umierania (59%), liczby zgonów (50%)³⁷. Obawiano się również utraty zdrowia przez najbliższych (81% – bardzo silny lęk), długie trwanie pandemii (61% – bardzo silny lęk), utratę środków finansowych potrzebnych do życia (47% – bardzo silny lęk)³⁸. Skumulowanie się tych lęków spowodowało, że wiosną i zimą 2020 roku u Polaków odnotowywano najwyższe nasilenie depresji i lęku uogólnionego³⁹. To graniczne doświadczenie, którym była pandemia wzmogło u Polaków przekonanie, że nie warto poświęcać się dla innych wartości, tylko dbać o zdrowie i rodzinę.

Być może niższe znaczenie pracy to efekt tego, że w ciągu ostatnich lat stopa bezrobocia znacznie się obniżyła i jest rynek, na którym to pracownik może wybierać spośród ofert. Polacy są bardziej mobilni zawodowo, nieprzywiązani

³⁴ *System wartości Polaków w 2019 roku*, CBOS News Newsletter nr 20/2020, <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2020/02/newsletter.php> (dostęp: 2.09.2024).

³⁵ CBOS, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr 22/2019, s. 2.

³⁶ CBOS, *Wartości w czasach zarazy*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 160/2020, s. 2.

³⁷ A. Całek, M. Hodalska, M. Lisowska-Magdziarz, *COVID, media i lęk. Informacje o epidemii COVID-19 jako czynnik zwiększający społeczny niepokój i poczucie zagrożenia*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2022, s. 40, 57.

³⁸ R. Drozdowski, M. Frąckowiak, M. Krajewski i in., *Życie codzienne w pandemii. Raport z pierwszego etapu badań*, Poznań 2020, s. 52.

³⁹ M. Gambin i in., *Objawy depresji i lęku wśród Polaków w trakcie epidemii COVID-19. Raport z badań podłużnych*, s. 2, https://psych.strony.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/98/2021/01/Raport_objawy_depresji_leku_IV_fale.pdf (dostęp: 5.08.2024).

do jednej pracy do końca życia i żywią przekonanie, że „jak nie ta praca, to inna”. Inaczej mówiąc, strata pracy może być też szansą na rozwój, szczególnie, że Polacy są coraz częściej kreatywni i samodzielni, dobrze wykształceni i kompetentni.

Aktualne badanie CBOS z 2024 roku dowodzi, że 54% Polaków jest zadowolonych z przebiegu swej pracy zawodowej, a 19% jest średnio zadowolonych. Biorąc pod uwagę inne odpowiedzi, nie jest to znaczna część (w największym stopniu jesteśmy bowiem zadowoleni z miejsca zamieszkania – 84%), szczególnie że 62% Polaków jest bardziej zadowolonych ze swych kwalifikacji i wykształcenia⁴⁰. Można to odczytywać tak, że Polacy czują się jednak niedocenieni w pracy – mają przekonanie o posiadaniu wyższych kwalifikacji względem przebiegu swej kariery. Ponadto oceniając wykonywaną przez siebie pracę, respondenci zwracali uwagę na to, że przede wszystkim wymaga ona doskonalenia umiejętności (42%), ma sens i jest ważna (37%), jest interesująca (35%), daje poczucie stabilizacji (26%), jest zgodna z wykształceniem (33%), pozwala na wykorzystanie posiadanych kwalifikacji (32%), daje dobre zarobki (14%) i oferuje dobre świadczenia socjalne (12%)⁴¹.

W opiniach Polaków z 2017 roku o osiągnięciu sukcesu zawodowego decyduje przede wszystkim wiedza i umiejętności (59%), następnie solidna praca (41%), wykształcenie (33%), znajomości i protekcja (28%), inicjatywa i przedsiębiorczość (18%), szczęście (11%), przebiegłość (6%) oraz pochodzenie społeczne (2%)⁴². Badania CBOS z 2023 roku ujawniają także, że Polacy odczuwają pewne stany, co można też interpretować jako przeszkody w osiągnięciu sukcesu zawodowego⁴³. Otóż brak motywacji do pracy w sumie odczuwa 91% Polaków, w tym 13% przynajmniej raz w tygodniu, 20% kilka razy w miesiącu, 29% kilka razy na kwartał i 29% kilka razy w roku. Stres związany z pracą jest udziałem 84% Polaków, w tym 13% przynajmniej raz w tygodniu, 20% kilka razy w miesiącu, 28% kilka razy na kwartał i 23% kilka razy w roku. Problemy zdrowotne związane z pracą odczuwa w sumie 70% badanych, w tym 8% przynajmniej raz w tygodniu, 12% kilka razy w miesiącu, 23% kilka razy na kwartał i 28% kilka razy w roku.

Założenia i metodologia badań własnych

Badanie empiryczne zrealizowane w 2022 roku⁴⁴ dotyczyło społecznego definiowania sukcesu życiowego przez Polaków w różnych obszarach (pracy, rodziny, związku małżeńskiego/partnerskiego, sfery seksualnej) i doświadczeń z nim

⁴⁰ CBOS, *Zadowolenie z życia w roku 2023*, oprac. K. Pankowski, Komunikat z badań nr 6/2024, s. 6.

⁴¹ CBOS, *Praca zarobkowa Polaków...*, s. 10.

⁴² CBOS, *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, oprac. A. Głowacki, Komunikat z badań nr 70/2017, s. 2.

⁴³ CBOS, *Praca zarobkowa Polaków...*, s. 21.

⁴⁴ Dr Anna Linek, dr Joanna Wróblewska-Skrzek, dr Martyna Kawińska, dr Katarzyna Uklańska.

związanych. W obrębie sukcesu zawodowego tematyczny zakres obejmował kwestię jego rozumienia, uwarunkowań, barier i zaniedbań, jakie Polacy dostrzegają w swym życiu ze względu na osiągnięcie tegoż sukcesu. Można więc je umieścić w obrębie koncepcji zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym w myśl interpretacji Heslina, który przyjmuje, że sukcesem jest utrzymanie harmonii między życiem zawodowym a prywatnym. Postawiono więc pytania badawcze: „Jak dorośli Polacy rozumieją sukces zawodowy?”, „Jakie warunki według Polaków muszą zostać spełnione, by osiągnąć sukces zawodowy?”, „Jakie obszary życia są najczęściej zaniedbywane w dążeniu do sukcesu zawodowego i jak wpisują się one w koncepcję równowagi między życiem prywatnym a zawodowym?”. Zmienne, które zostały wybrane jako zaniedbywane wartości należą do sfery osobistej i mają charakter elementarny. Nie oznacza to jednak, iż stanowią listę wyczerpaną. Tutaj sformułowane zostało też szczegółowe pytanie badawcze, które dotyczyło rozróżnienia zaniedbań ze względu na płeć – „Czy płeć różnicuje postrzeganie zaniedbań w różnych sferach życia, na rzecz osiągnięcia sukcesu zawodowego?”. I wreszcie postawiono pytanie dotyczące barier, przeszkód, które Polacy dostrzegają w dochodzeniu do sukcesu zawodowego. To pytanie również zostało uszczegółowione ze względu na płeć badanych.

Wspomniane badanie zostało przeprowadzone za pomocą metody ankiety i techniki CAWI. Internetowy kwestionariusz ankiety składał się w sumie z 32 pytań dotyczących sukcesu życiowego, zawodowego, małżeńskiego (partnerckiego) i seksualnego. Reprezentatywne badanie ilościowe (ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania) zrealizowano latem 2022 roku wśród dorosłych Polaków (N = 1121) przy pomocy panelu badawczego Ariadna. Zebrane dane zostały następnie poddane analizie w programie statystycznym SPSS.

Analiza wyników badań własnych

Praca i kariera były ważnymi elementami sukcesu życiowego. Na pytanie skierowane do respondentów o to, co przede wszystkim decyduje o sukcesie życiowym – 75,4% badanych Polaków wskazało pracę (6. miejsce), a 66,7% karierę zawodową (8. miejsce). Na pytanie o samoocenę, czy udało się osiągnąć sukces w tych obszarach życia, twierdząco odpowiedziało 57,5%, że w pracy (7. miejsce), a 50,9% w obrębie kariery zawodowej (9. miejsce). Chcąc odpowiedzieć na pytanie badawcze dotyczące rozumienia sukcesu zawodowego przez Polaków, zapytano ich o to, czym jest dla nich i dano możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi. Dzięki temu można stwierdzić, że społeczna definicja sukcesu zawodowego formułowana przez Polaków to spłot kilku czynników. Na pierwsze miejsce wysuwa się satysfakcja z wykonywanej pracy (65%). Następnie wykonywanie pracy odpowiadającej własnym aspiracjom (55%),

a dalej satysfakcjonujące relacje (54%) oraz wysokie zarobki (52%). Sukces zawodowy to także możliwość rozwijania się (52%) oraz samodzielność (52%). Czynniki obiektywne sukcesu zawodowego, jak awans (40%), prestiż (37%), praca odpowiadająca zdobytemu wykształceniu (37%), przynajmniej w deklaracjach, odgrywają dla Polaków mniejszą rolę. Zbliżone wyniki odnotowane zostały w innych badaniach, wśród młodych ludzi, którzy utożsamiają sukces w wymiarze zawodowym z możliwościami rozwoju i samorealizacji⁴⁵. Choć finanse są nadal ważnym czynnikiem to tym, co motywuje młodych ludzi do pracy jest znalezienie miejsca, które umożliwi także realizację osobistych, szeroko rozumianych celów zawodowych.

Oprócz pytań o definicję sukcesu zawodowego Polacy zostali też zapytani o to, jakie są aktualne uwarunkowania osiągnięcia sukcesu w sferze zawodowej. Interpretacja odpowiedzi na to pytanie stanowi próbę odpowiedzi na kolejne pytanie badawcze. Inaczej mówiąc, zapytano respondentów, co jest potrzebne, by zdobyć ten sukces.

Wykres 1. Czynniki warunkujące w dużym stopniu osiągnięcie sukcesu zawodowego w deklaracjach Polaków w 2022 roku (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Polacy byli przekonani, że uwarunkowania sukcesu zawodowego mają wieloraki charakter. Nie ma jednego, zasadniczego czynnika, który byłby w ich oczach najważniejszy. Największe znaczenie aktualnie przypisywane jest kreatywności, co wynika z 58% wskazań jako czynnika w dużym stopniu oddziałującego na zdobycie sukcesu. To odpowiadałoby wnioskowi sformułowanemu przez Elizabeth Dunn, iż jednostka konstruuje samą siebie. A czyni to, by właśnie być konkurencyjną na rynku pracy i można powiedzieć, by osiągnąć sukces zawodowy. Drugie znaczenie mają kompetencje zawodowe (56%), a dalej doświadczenie zawodo-

⁴⁵ A. Metelski, *Modern Perceptions of Career Success*, „E-mentor” 2019, nr 3 (80), s. 45–50.

we (52,4%), ambicje (50,9%) i szczęście (50,5%). Poniżej połowy wskazań jako czynniki w dużym stopniu wpływające na osiągnięcie sukcesu w pracy lokują się: wykształcenie zgodne z zainteresowaniami (47,3%), dostosowanie się do wymogów oczekiwanych przez rynek pracy (43,1%), wykształcenie zgodne z wymogami rynku pracy (42,4%), znajomości (42,2%) i pochodzenie z bogatej rodziny (25,1%). Istotnie statystycznie są tu związki pomiędzy płcią a kompetencjami zawodowymi ($\chi^2 = 11,511$ df (2) $p < 0,05$), doświadczeniem zawodowym ($\chi^2 = 9,437$ df (2) $p < 0,05$), elastycznym dostosowaniem się do wymogów rynku pracy ($\chi^2 = 13,988$ df (2) $p < 0,05$), ambicją ($\chi^2 = 13,019$ df (2) $p < 0,05$), wykształceniem zgodnym z wymogami rynku pracy ($\chi^2 = 15,517$ df (2) $p = 0,00$), kreatywnością ($\chi^2 = 22,481$ df (2) $p = 0,00$), szczęściem ($\chi^2 = 19,884$ df (2) $p < 0,05$), wykształceniem, które jest zgodne z zainteresowaniami ($\chi^2 = 27,656$ df (2) $p = 0,00$).

Kolejne pytanie badawcze dotyczyło określenia sfer życia, które najczęściej cierpią wskutek intensywnego zaangażowania zawodowego i jak to oddziałuje na ogólne poczucie harmonii między pracą a życiem prywatnym. Badani Polacy zostali zatem zapytani o to, które sfery życia zaniedbują, aby osiągnąć sukces zawodowy. Poniższa tabela prezentuje rozkład odpowiedzi badanych na to pytanie.

Tabela 1. Zaniedbywane sfery życia, aby osiągnąć sukces zawodowy w deklaracjach Polaków w 2022 roku

Kategorie odpowiedzi	W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		Nie dotyczy		Ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Zdrowie	202	18,0	476	42,5	374	33,4	69	6,2	1121	100
Własne zainteresowania, odpoczynek	187	16,7	505	45,0	363	32,4	66	5,9	1121	100
Kontakty towarzyskie	159	14,4	493	44,0	372	33,2	91	8,7	1121	100
Rodzinę, dzieci	137	12,2	368	32,8	472	42,1	144	12,8	1121	100
Dokształcanie się/uczenie się	128	11,4	468	41,7	404	36,0	121	10,8	1121	100
Praktyki religijne	121	10,8	330	29,4	455	40,6	215	19,2	1121	100
Życie seksualne	118	10,5	380	33,9	466	41,6	157	14,0	1121	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w zdecydowanej większości Polacy zaniedbują poszczególne elementy swojego życia ze względu na osiągnięcie sukcesu zawodowego. W sumie, biorąc pod uwagę wszystkie odpowiedzi, 94,1% Polaków zaniedbuje odpoczynek i swoje zainteresowania, 93,9% zdrowie, 91,6% kontakty towarzyskie, 89,1% dokształcanie się, 87,1% rodzinę i dzieci, 86% życie seksualne i 80,8% praktyki religijne. Badanych różni natomiast stopień tych zaniedbań, które – jak się okazuje – nie są silne, a widać to po najniższych odsetkach w obrębie kategorii odpowiedzi „w dużym stopniu”.

Najwięcej Polaków deklaroowało, że w małym stopniu zaniedbuje rodzinę i dzieci (42,1%), a w dużym stopniu lekceważy swoje zdrowie (18%). Osoby, które w największym stopniu zaniedbują wspomniane sfery życia stanowią w każdym przypadku najmniejszą część spośród badanych. Odpowiedzi „nie dotyczy” były wybierane przez respondentów z różnych powodów, można jednak traktować je jako negatywne. I tu najwięcej, bo prawie 1/5 badanych (19,2%) wskazała na praktyki religijne, a najmniej, tj. 6,2% wybrała zdrowie.

Tabela poniżej (tab. 2) przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie o poszczególne elementy życia, które są zaniedbywane przez Polaków, aby osiągnąć sukces zawodowy ze względu na zmienną, jaką jest płeć. To próba odpowiedzi na kolejne pytanie badawcze. Przedstawiono rozkład tych zmiennych zależnych, które wykazują się istotną statystycznie zależnością ze zmienną niezależną płeć.

Tabela 2. Zaniedbywane sfery życia, aby osiągnąć sukces zawodowy w deklaracjach Polaków w 2022 roku. Rozkład odpowiedzi ze względu na płeć (%)

Kategorie odpowiedzi		Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Zdrowie	w małym stopniu	41,6	29,5
	w średnim stopniu	41,6	49,0
	w dużym stopniu	16,9	21,5
	ogółem	100,0	100,0
Kontakty towarzyskie	w małym stopniu	42,1	30,5
	w średnim stopniu	44,0	52,4
	w dużym stopniu	14,0	17,1
	ogółem	100,0	100,0
Rodzina, dzieci	w małym stopniu	54,2	42,4
	w średnim stopniu	33,7	41,7
	w dużym stopniu	12,2	15,9
	ogółem	100,0	100,0
Życie seksualne	w małym stopniu	55,3	41,4
	w średnim stopniu	35,8	43,1
	w dużym stopniu	8,9	15,5
	ogółem	100,0	100,0
Dokształcanie się/uczenie się	w małym stopniu	47,4	33,3
	w średnim stopniu	41,3	52,4
	w dużym stopniu	11,3	14,3
	ogółem	100,0	100,0

Kategorie odpowiedzi		Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Praktyki religijne	w małym stopniu	56,1	44,2
	w średnim stopniu	33,3	39,7
	w dużym stopniu	10,7	16,1
	ogółem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Analizując wyniki zamieszczone w tabeli powyżej, widać, że w przypadku kobiet zaniedbania w poszczególnych sferach życia częściej występują w małym stopniu, a w przypadku mężczyzn zaniechania te częściej obecne są w stopniu dużym i średnim. Inaczej mówiąc, kobiety w mniejszym stopniu zaniedbują wspomniane elementy swego życia, aby zdobyć sukces zawodowy aniżeli mężczyźni. Mężczyźni natomiast częściej niż kobiety bardziej zaniedbują zdrowie w stopniu silnym i średnim. Podobnie jest z kontaktami towarzyskimi – także mężczyźni w większym stopniu lekceważą tę sferę życia, by zdobyć sukces w pracy. Częściej mężczyznom zdarza się również zaniedbywać bardziej rodzinę aniżeli kobietom. Podobnie jest w przypadku sfery seksualnej, dokształcania się i praktyk religijnych – mężczyźni zaniedbują je częściej niż kobiety w stopniu dużym i średnim. Analizując wyniki testu chi kwadrat dla powyższych zmiennych, należy zauważyć, że istnieje związek pomiędzy zmienną niezależną jaką jest płeć a pozostałymi zmiennymi zależnymi znajdującymi się w tabeli, tj. zdrowie ($\chi^2 = 16,8$, df (2) $p < 0,00$), kontakty towarzyskie ($\chi^2 = 14,7$, df (2) $p < 0,00$), rodzina i dzieci ($\chi^2 = 13,6$, df (2) $p < 0,01$), życie seksualne ($\chi^2 = 21,4$, df (2) $p < 0,00$), dokształcanie się ($\chi^2 = 20,8$, df (2) $p < 0,00$) oraz praktyki religijne ($\chi^2 = 14,0$ df (2) $p < 0,01$).

Z perspektywy socjologicznej sukces zawodowy często wiąże się z pewnymi kompromisami i zaniedbaniami w innych sferach życia. Badania zrealizowane w 2022 roku wśród Polaków potwierdzają tę sytuację. Tabela poniżej przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu wybrane czynniki stanowią dla ankietowanych przeszkodę w dążeniu do sukcesu zawodowego.

Tabela 3. Bariery w osiągnięciu sukcesu zawodowego w deklaracjach Polaków w 2022 roku

	W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		Nie dotyczy		Ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Stres	275	24,5	539	48,1	235	21,0	72	6,4	1049	100
Zmęczenie	247	22,0	574	51,2	231	20,6	69	6,2	1052	100

	W dużym stopniu		W średnim stopniu		W małym stopniu		Nie dotyczy		Ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy	239	21,3	550	49,1	232	20,7	100	8,9	1121	100
Stan zdrowia	228	20,3	486	43,4	328	29,3	79	7,0	1042	100
Brak motywacji do pracy	217	19,4	511	45,6	300	26,8	93	8,3	1028	100
Obawa przed zmianą pracy	187	16,7	512	45,7	310	27,7	112	10,0	1009	100
Niechęć do podejmowania nowych wyzwań zawodowych	178	15,9	494	44,1	357	31,8	92	8,2	1029	100
Konflikty ze współpracownikami/przełożonym	175	15,6	435	38,8	393	35,1	118	10,5	1003	100
Częste nieobecności w pracy	120	10,7	335	29,9	510	45,5	156	13,9	965	100
Światopogląd	106	9,5	397	35,4	509	45,4	109	9,7	1012	100
Rodzina, dzieci	83	7,4	405	36,1	493	44,0	140	12,5	981	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Podobnie jak we wcześniejszym pytaniu, tu również można zauważyć, że to, co stanowi przeszkodę w zdobyciu sukcesu to nie jeden najważniejszy czynnik, ale raczej kompilacja wielu. Ograniczenia mają charakter wielowymiarowy. Biorąc pod uwagę – w pierwszej kolejności – zagregowane pozytywne odpowiedzi, bariery wskazywane przez respondentów byłyby następujące: zmęczenie (93,8%), stres (93,6%), stan zdrowia (93%), brak motywacji do pracy (91,8%), niechęć do podejmowania nowych wyzwań zawodowych (91,8%), brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy (91,1%), światopogląd (90,3%), obawa przed zmianą pracy (90,1%), konflikty ze współpracownikami/przełożonym (89,5%), rodzina i dzieci (87,5%) oraz częste nieobecności w pracy (86,1%). Należy zatem zauważyć, że wszystkie elementy stanowią problem w osiągnięciu sukcesu w pracy, ale w zróżnicowanym stopniu. Znow, podobnie jak poprzednio, poszczególne elementy nie są znacznymi utrudnieniami. Należy jednak zwrócić uwagę, że dla niemal 1/4 Polaków (24,5%) to stres jest największym ograniczeniem w osiągnięciu sukcesu.

Przeszkody te można również przeanalizować, biorąc pod uwagę płeć badanych. Tabela poniżej ukazuje rozkład ze względu na tę zmienną niezależną i przedstawia jedynie te czynniki, które wykazują z nią istotne statystycznie powiązanie.

Tabela 4. Bariery w osiągnięciu sukcesu zawodowego w opiniach Polaków w 2022 roku. Rozkład odpowiedzi ze względu na płeć (%)

Kategorie odpowiedzi		Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy	w małym stopniu	24,0	21,5
	w średnim stopniu	49,9	57,9
	w dużym stopniu	26,1	20,7
	ogółem	100,0	100,0
Konflikty ze współpracownikami/przełożonym	w małym stopniu	43,5	34,8
	w średnim stopniu	39,3	47,5
	w dużym stopniu	17,2	17,7
	ogółem	100,0	100,0
Częste nieobecności w pracy	w małym stopniu	57,3	48,4
	w średnim stopniu	31,5	37,9
	w dużym stopniu	11,2	13,7
	ogółem	100,0	100,0
Światopogląd	w małym stopniu	54,5	45,9
	w średnim stopniu	36,4	42,2
	w dużym stopniu	9,1	11,9
	ogółem	100,0	100,0
Zmęczenie	w małym stopniu	23,6	20,3
	w średnim stopniu	49,7	59,6
	w dużym stopniu	26,7	20,1
	ogółem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2022 roku.

Dla kobiet w dużym stopniu przeszkodę stanowi przede wszystkim zmęczenie (26,7%) i brak możliwości rozwoju wynikający z działania pracodawcy (26,1%), a w małym stopniu są to częste nieobecności w pracy (57,3%). Zmęczenie jest silniej odczuwane przez kobiety niż przez mężczyzn. Także ograniczenie możliwości rozwoju przez zatrudniającego jest częściej i silniej doznawane przez kobiety niż przez mężczyzn. Z kolei światopogląd w dużym stopniu częściej jest przeszkodą dla mężczyzn (12%) aniżeli dla kobiet (9,1%). Podobny poziom, bo 17,7% mężczyzn i 17,2% kobiet postrzega konflikty w pracy jako powód, który w znacznym stopniu ogranicza ich w osiągnięciu sukcesu zawodowego. Wyniki testu chi kwadrat są następujące: zmęczenie ($\chi^2 = 10,835$ df (2) $p < 0,05$), częste nieobecności w pracy ($\chi^2 = 7,526$ df (2) $p < 0,05$), brak możliwości rozwoju wynikający z działania firmy/pracodawcy ($\chi^2 = 6,965$ df (2) $p < 0,05$), konflikty

ze współpracownikami/przełożonym ($\chi^2 = 8,694$ df (2) $p < 0,05$), światopogląd ($\chi^2 = 7,938$ df (2) $p < 0,05$).

Podsumowanie

Reasumując wyniki własnego badania i odpowiadając na pierwsze pytanie badawcze, trzeba zauważyć, że Polacy definiują sukces zawodowy głównie poprzez pryzmat czynników subiektywnych (m.in. satysfakcja z pracy, samodzielność). Inne badania również coraz częściej ujawniają, że czynniki obiektywne sukcesu nie mają pozycji zdecydowanej nadrzędnej względem czynników subiektywnych. Ponad 1/3 Polaków (34%) przyznała, że byłaby gotowa zrezygnować z części wynagrodzenia, jeśli w zamian mogłaby pracować w zgranym i lojalnym gronie przyjaciół. Równocześnie 30% ankietowanych wskazało, że istotne jest dla nich, by wykonywana praca była spójna z ich wartościami, aspiracjami oraz sytuacją życiową⁴⁶. Zrównane zostało też znaczenie wynagrodzenia i *work-life balance*⁴⁷.

Czynniki, które składają się na osiągnięcie sukcesu zawodowego mają charakter wielowymiarowy. Chcąc więc odpowiedzieć na kolejne pytanie badawcze, należy wskazać, że są to czynniki głównie zależne od jednostki, takie jak np. kreatywność i kompetencje, ale oddziałują również czynniki niezależne, jak np. znajomości, a w mniejszym stopniu pochodzenie z wpływowej rodziny.

Badanie własne ujawniło, że osiągnięcie sukcesu zawodowego jest dla Polaków ważne, co widać, gdy stawiany jest on na szali z innymi zobowiązaniami żywymi. Harmonia między pracą a życiem osobistym także ma znaczenie. Inne badanie dowodzi, że dla części pracowników jest czynnikiem decydującym o przyjęciu pracy (37%)⁴⁸, a najbardziej preferowany przez pracowników model pracy to pełna elastyczność, co oznacza, że pracownik sam decyduje, czy pracuje w domu czy w firmie (41%). W badaniu z 2025 roku dla polskich pracowników niemal na równym poziomie ważne było *work-life balance* (83%), co wynagrodzenie (84%)⁴⁹. Z kolei pracownicy odczuwający satysfakcję z równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym stanowią 2/3 badanych (łącznie 66% odpowiedzi twierdzące). Odpowiadając zatem na trzecie pytanie

⁴⁶ A. Ivanova, M. Budzewski, Ł. Sienkiewicz, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, PARP 2025, s. 12, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy_styczen_2025.pdf (dostęp: 24.04.2025).

⁴⁷ Randstad, *Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy*, 2025, s. 51, <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Workmonitor%202025%20-%20PL.pdf?hsLang=pl-pl> (dostęp: 24.04.2025).

⁴⁸ Hays, *Hays Poland. Raport płacowy 2025*, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/1bf98f67-6a88-4a85-89a9-811235507714.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_MIX_SG_2025_DOWNLOAD_REPORT_POLISH (dostęp: 24.04.2025).

⁴⁹ Randstad, *Workmonitor 2025*..., s. 51.

badawcze, trzeba powiedzieć, że badania własne ujawniły, iż równowaga między życiem osobistym i pracą jest zaburzona. Polacy przyznają się do zaniedbywania różnych sfer życia, a najczęściej swego odpoczynku i czasu wolnego. W dalszej kolejności to zdrowie. Nie jest jednak tak, że pogoń za sukcesem w pracy całkowicie ich pochłania. Polacy potrafią „odłożyć na bok” sukces zawodowy na rzecz innych ważnych spraw.

Postawiono też pytania o znaczenie zmiennej „płeć” dla zaniedbywania innych sfer życia, by osiągnąć sukces oraz dla barier w osiągnięciu sukcesu. Według wyników badania własnego z 2022 roku to, co stanowi największą przeszkodę w osiągnięciu sukcesu zawodowego ma wiele wymiarów. Na czoło wysuwają się jednak dwa czynniki – zmęczenie i stres. Różnice w obrębie płci są istotne statystycznie. Kobiety częściej borykają się z tymi barierami, ale za to rzadziej w znacznym stopniu zaniedbują poszczególne sfery życia niż mężczyźni. Inaczej mówiąc, choć napotykać więcej trudności i przeszkód zarówno w pracy, jak i w dążeniu do sukcesu, to są bardziej obowiązkowe i wielozadaniowe. Inne badania również pokazują, że choć szanse kobiet na rynku pracy stopniowo się wyrównują, to wciąż nie jest to sytuacja równych proporcji. W 2024 roku podobny odsetek kobiet, jak i mężczyzn zajmował samodzielne stanowiska specjalistyczne (K – 23%, M – 24%) i menadżerskie (K – 32%, M – 31%), ale to kobiety rzadziej były dyrektorkami (K – 11%, M – 15%), członkami zarządu (K – 2%, M – 3%) i prezesami (K – 1%, M – 6%)⁵⁰. W zrealizowanych badaniach własnych płeć miała znaczenie dla postrzegania trudności i barier sukcesu zawodowego – kobiety częściej rezygnują z sukcesu na rzecz innych obszarów życia. Podobnie raportują też inne, aktualne badania. Kobiety częściej też (17%) pozostają niezadowolone z zajmowanych stanowisk niż mężczyźni (9%). Mają również niższe aspiracje co do sukcesu zawodowego – uznają, że osiągnęły sukces, gdy zdobywają niższe stanowisko niż mężczyźni. Mężczyźni aspirują do stanowiska prezesa, by uznać że osiągnęli sukces (17%), podczas, gdy takich kobiet jest tylko 7%. Z kolei otrzymanie niższego stanowiska, tj. menadżera uznaje za sukces 32% kobiet, a 18% mężczyzn⁵¹. Kobiety też chętniej sygnalizują trudności związane z pogodzeniem pracy z życiem prywatnym (K – 25%, M – 13%) i również częściej wskazują na to, że doświadczyły w czasie kariery zawodowej przeszkód związanych z wychowywaniem dzieci (K – 64%, M – 42%)⁵². Przeszkody te to np. trudności z wzięciem zwolnienia na dziecko (K – 53%, M – 47%), brak przychylności firmy i współpracowników wobec rodzicielstwa (K – 37%, M – 17%)⁵³.

⁵⁰ Hays, *Kobiety na rynku pracy 2024*, s. 8, <https://www.hays.pl/kobiety> (dostęp: 24.04.2025).

⁵¹ Tamże, s. 9.

⁵² Tamże, s. 14.

⁵³ Tamże, s. 17.

W odniesieniu do badanego zagadnienia barier i trudności w osiągnięciu sukcesu zawodowego, rysuje się interesująca perspektywa badawcza koncentrująca się na stosunku do tegoż sukcesu ze względu na różnice pokoleniowe. Wartości ważne w odniesieniu do pracy dla pokoleń BB i X (np. obowiązkowość kosztem zaniedbywania rodziny, czasu wolnego i przyjaciół) różnią się od tych, które są ważne dla pokolenia Y i Z (np. poszukiwanie równowagi między pracą a życiem osobistym, które postrzegane są jako jedno)⁵⁴, mogą też różnicować stosunek do sukcesu zawodowego i barier w dążeniu do niego. W 2025 roku 43% osób należących do pokolenia Z deklarowało, że odeszło z pracy, bo nie pasowała ona do ich życia osobistego, w przypadku pokolenia X było to 34%⁵⁵. Dodatkowo stosunek do pracy i sukcesu pokoleń najmłodszych może być efektem wychowania przez *helicopter parents* (wychowania ciepłego i kochającego, ale nadmiernie kontrolującego, ingerującego i nieuczącego samodzielności)⁵⁶. Zatem kolejne badania winny szczegółowo uwzględniać ten właśnie aspekt i obejmować też stosunek pokolenia Z już obecnego na rynku pracy.

Kobiety i mężczyźni dążą do realizacji powszechnie wprowadzanego modelu równościowego w pracy i w życiu rodzinnym. Obie płcie chcą w pełni realizować się w obu tych sferach, więc kobiety starają się dogonić mężczyzn na polu kariery, a mężczyźni chcą spełniać się w przestrzeni życia rodzinnego⁵⁷. Jednak odmiennosc konstrukcji psychicznych między płciami sprawia, że ta równość nigdy nie będzie realizowana 1:1. Także w obszarze pracy, jak na razie ta nierówność wciąż jest utrzymywana. Przegląd literatury przedmiotu oraz wyników badań zastanych, a także zrealizowanych w 2022 roku ujawnia, że sukces zawodowy jest ważny dla Polaków, ale podobnie jak sama praca nie jest najważniejszy. Daje poczucie spełnienia, lepsze warunki finansowe i poprawia status społeczny⁵⁸, ale nie zastąpi bliskości rodzinnej. Wyniki te dowodzą, że zdobywanie sukcesu zawodowego jest okupione m.in. stresem, utratą zdrowia, niechęcią do podejmowania nowych wyzwań. To z kolei może oznaczać, że dążenie do sukcesu zawodowego w jakiejś części jest realizacją kulturowego wzorca spełnienia, jest pewnym społecznym oczekiwaniem do wypełnienia i wynika z ponowoczesnej presji społecznej dążenia do sukcesu zawodowego.

⁵⁴ A. Kowalczyk-Kroenke, *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, „Akademia Zarządzania” 2022, nr 6 (4), s. 249–250.

⁵⁵ Radstad, *Workmonitor 2025...*, s. 16.

⁵⁶ Tamże, s. 250.

⁵⁷ A. Wołpiuk-Ochocińska, *Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia*, „Kultura – Przemiany – Edukacja” 2024, t. 14–15, s. 219.

⁵⁸ Tamże, s. 230.

Bibliografia

- Barszcz P., *Pokolenie Millenialsów na rynku pracy w Polsce. Generacja work-life balance?*, „Studia z Teorii Wychowania” 2020, t. 11, nr 1 (30), s. 37–58.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002.
- Byłok F., *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2005, nr 8 (1), s. 87–96, https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96/Annales_Etyka_w_zyciu_gospodarczym-r2005-t8-n1-s87-96.pdf (dostęp: 10.09.2024).
- Całek A., Hodalska M., Lisowska-Magdziarz M., *COVID, media i lęk. Informacje o epidemii COVID-19 jako czynnik zwiększający społeczny niepokój i poczucie zagrożenia*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2022.
- CBOS, *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, oprac. A. Głowacki, Komunikat z badań nr 70/2017.
- CBOS, *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*, oprac. A. Sęk, Komunikat z badań nr BS/95/99.
- CBOS, *Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 152/2023.
- CBOS, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr 22/2019.
- CBOS, *Sens życia – wczoraj i dziś*, oprac. M. Feliksiak, Komunikat z badań nr 47/2017.
- CBOS, *System wartości Polaków w 2019 roku*, CBOS News Newsletter nr 20/2020, <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2020/02/newsletter.php> (dostęp: 2.09.2024).
- CBOS, *Wartości i normy*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/111/2013.
- CBOS, *Wartości i normy w życiu Polaków*, oprac. R. Boguszewski, Komunikat z badań nr BS/133/2005.
- CBOS, *Wartości w czasach zarazy*, oprac. B. Badora, Komunikat z badań nr 160/2020.
- CBOS, *Zadowolenie z życia w roku 2023*, oprac. K. Pankowski, Komunikat z badań nr 6/2024.
- Ciulla J.B., *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Business Books, New York 2000, https://www.researchgate.net/publication/248066541_The_Working_Life_The_Promise_and_Betrayal_of_Modern_Work (dostęp: 23.09.2024).
- Dries N., *The Meaning of Career Success: Avoiding Reification through a Closer Inspection of Historical, Cultural, and Ideological Contexts*, „Career Development International” 2011, nr 16 (4), s. 364–384.
- Drozdowski R., Frąckowiak M., Krajewski M., Kubacka M., Luczys P., Modrzyk A., Rogowski Ł., Rura P., Stamm A., *Życie codzienne w pandemii. Raport z pierwszego etapu badań*, Poznań 2020.
- Dunn E., *Prywatyzując Polskę*, tłum. P. Sadura, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008.
- Gambin M. i in., *Objawy depresji i lęku wśród Polaków w trakcie epidemii COVID-19. Raport z badań podłużnych*, https://psych.strony.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/98/2021/01/Raport_objawy_depresji_leku_IV_fale.pdf (dostęp: 5.08.2024).
- Greenhaus J., Parasuraman S., Wormley W.M., *Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes*, „Academy of Management Journal” 1990, t. 33, nr 1, s. 64–86.
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Show J.D., *The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, nr 63 (3), s. 510–531.
- Grzonka D., *Metafory i performace przemocy – konflikty społeczne i przemoc w świetle rozważań współczesnych teoretyków nauk społecznych*, „Państwo i Społeczeństwo” 2014, t. 14, nr 2, s. 21–48.
- Hays, *Hays Poland. Raport płacowy 2025*, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/1bf98f67-6a88-4a85-89a9-811235507714.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_MIX_SG_2025_DOWNLOAD_REPORT_POLISH (dostęp: 24.04.2025).
- Hays, *Kobiety na rynku pracy 2024*, <https://www.hays.pl/kobiety> (dostęp: 24.04.2025).
- Heslin P.A., *Conceptualizing and Evaluating Career Success*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, t. 26, nr 2, s. 113–136.

- Heslin P.A., *Experiencing Career Success*, „Organizational Dynamics” 2005, t. 34, nr 4, s. 376–390.
- Ishak S., *Career Success Studies: An Examination of Indicators. Approach and Underlying Theories in Literature*, „Science Journal of Business and Management” 2015, nr 3 (6), s. 251–257, https://www.researchgate.net/publication/304222547_Career_Success_Studies_An_Examination_of_Indicators_Approach_and_Underlying_Theories_in_Literature (dostęp: 10.09.2024).
- Ivanova A., Budzewski M., Sienkiewicz Ł., *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, PARP 2025, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy_styczen_2025.pdf (dostęp: 24.04.2025).
- Januszkiewicz K., *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, w: *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2, *Problemy zarządczo-psychologiczne*, red. S.A. Witkowski, M. Stor, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 273–280.
- Kawińska M., *Koncepcja work-life balance w świadomości pokolenia Y w teorii i praktyce*, „Humanizacja Pracy” 2020, t. 53, nr 1 (299), s. 83–95.
- Kirchmeyer C., *Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time*, w: *Trends in Organizational Behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, Wiley, Chichester 2000, s. 79–93.
- Kowalczyk-Kroenke A., *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, „Akademia Zarządzania” 2022, nr 6 (4), s. 243–255.
- Kozek W., *Praca*, w: *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański i in., Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2000, s. 174–179.
- Kupczyk T., *Czynniki sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Uwarunkowaniu sukcesów kadry kierowniczej w gospodarce opartej na wiedzy*, red. T. Kupczyk, Difin SA, Warszawa 2009, s. 115–145.
- Melamed T., *Career Success: The Moderating Effect of Gender*, „Journal of Vocational Behavior” 1995, nr 47, s. 35–60.
- Metelski A., *Modern Perceptions of Career Success*, „E-mentor” 2019, nr 3 (80), s. 45–50.
- Mirvis H.P., Hall D.T., *Psychological Success and the Boundaryless Career*, „Journal of Organizational Behavior” 1994, nr 15 (4), s. 365–380.
- Nicholson N., *Motivation–Selection–Connection: An Evolutionary Model of Career Development*, w: *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, red. M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee, T. Morris, Oxford University Press, Oxford 2000, s. 54–75.
- PARP, *Work-life balance odchodzi do lamusa? Poznaj nowy trend, czyli work-life integration*, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/85849:work-life-balance-odchodzi-do-lamusa-poznaj-nowy-trend-czyli-work-life-integration> (dostęp: 10.09.2024).
- Randstad, *Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy*, 2025, s. 51, <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Workmonitor%202025%20-%20PL.pdf?hsLang=pl-pl> (dostęp: 24.04.2025).
- Robak E., Słocińska A., *Równoważenie pracy z życiem osobistym pracowników jako istotny czynnik warunkujący gospodarowanie współczesnymi zasobami pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 257, s. 159–167.
- Szahaj A., *Losy pracy: fordyzm i postfordyzm*, w: *Czy świat należy urządzić inaczej. Schyłek i początek*, red. B. Galwas, P. Kozłowski, K. Prandecki, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2019, s. 13–28.
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641).
- Wołpiuk-Ochocińska A., *Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia*, „Kultura – Przemiany – Edukacja” 2024, t. 14–15, s. 217–232.
- Żak M., *Czy możliwa harmonia? Praca i rodzina w świetle koncepcji work-life balance*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne” 2017, t. 8, s. 172–184.

JOANNA GREGORCZUK-PROSICKA*

Macierzyństwo w perspektywie filozoficznej, społecznej i indywidualnej. Analiza teoretyczna na podstawie literatury przedmiotu

Motherhood in Philosophical,
Social and Individual Perspectives.
Theoretical Analysis Based on the Literature on the Subject

Abstrakt

Macierzyństwo stanowi przedmiot analiz wielu badaczy, najczęściej pozostaje ono w obszarze zainteresowań demografów, psychologów, socjologów, czy pedagogów. Literatura pedagogiczna obszernie opisuje owe zagadnienie, m.in. w kontekście pedagogiki rodziny, pedagogiki społecznej, ale również pedagogiki rozwojowej czy opiekuńczo-wychowawczej. Niniejsze opracowanie, stanowiące przegląd literatury z obszaru nauk społecznych, w szczególności pedagogicznej, jest próbą omówienia trzech perspektyw: filozoficznej, w kontekście macierzyństwa jako wartości; społecznej, dotyczącej praktycznego obrazu macierzyństwa oraz w perspektywie indywidualnej, rozumianej jako indywidualne doświadczenie i rozumienie macierzyństwa przez kobietę. Współczesna kobieta nieustannie poszerza zasób ról społecznych, co znajduje odzwierciedlanie w zakresie jej obowiązków i powinności. Liczne publikacje teoretyczne czy popularnonaukowe, jak również opracowania empiryczne, traktują macierzyństwo nie tylko jako społeczną rolę kobiety, ale przede wszystkim jako wielowymiarowe doświadczenie. Z przedstawionych poniżej analiz wyłania się obraz współczesnego macierzyństwa jako złożonego zjawiska, stale aktualnego i zmieniającego się, popularnego zarówno w dyskursie naukowym, jak i w dyskusji społecznej, ale przede wszystkim jako wyjątkowego, indywidualnego doświadczenia kobiety, która zapewnia ciągłość istnienia gatunku ludzkiego.

Słowa kluczowe: macierzyństwo, wielowymiarowość macierzyństwa, rola matki, analiza literatury

* Mgr Joanna Gregorczyk-Prosicka – Uniwersytet w Białymstoku, e-mail: j.gregorczyk@uwb.edu.pl, ORCID: 0000-0003-4366-2250.

Abstract

Motherhood is the subject of analyses by many researchers, most often it remains in the area of interest of demographers, psychologists, sociologists or pedagogues. Pedagogical literature describes this issue extensively, among others in the context of family pedagogy, social pedagogy, but also in developmental or care and educational pedagogy. This study, which is a review of the literature in the social sciences, particularly in the field of pedagogy, is an attempt to discuss three perspectives: the philosophical one, in the context of motherhood as a value; the social one, concerning the practical image of motherhood and the individual perspective, understood as a woman's individual experience and understanding of motherhood. The modern woman is constantly expanding her range of social roles, which is reflected in the scope of her duties and responsibilities. Numerous theoretical or popular studies and publications, as well as empirical studies, treat motherhood not only as a social role, but above all as a multidimensional experience. What emerges from the analyses presented below is a picture of contemporary motherhood as a complex phenomenon, constantly topical and changing, popular in both scientific discourse and social discussion, but above all as a unique, individual experience of a woman who ensures the continuity of the human species.

Keywords: maternity, multidimensionality of motherhood, the role of a mother, literature analysis

Wprowadzenie

Predestynowanie kobiety przez naturę do roli matki jest z jednej strony naturalną kwestią, niepodważalną i najbardziej oczywistą, wynikającą z rozwoju i wzrastania, a z drugiej strony, jest to ograniczanie roli kobiety w społeczeństwie¹. Macierzyństwo jest imperatywem podyktowanym przez biologiczny podział płci, ale także zostało potwierdzone, wzmocnione przez społeczeństwo, którego wytworem jest kultura². Standardy społeczne zmieniają kształt macierzyństwa, dokładając funkcje pełnione przez kobiety, wykraczające poza naturalne powołanie rodzenia i wychowywania potomstwa. To uniwersalne desygnowanie na matkę przeplata się m.in. z rolą zawodową kobiety, w związku z czym toczy się wiele dyskusji nad wartością macierzyństwa.

Rola matki należy do kategorii ról społecznych definiowanych jako wzorzec zachowań oczekiwanych od kobiety znajdującej się w sytuacji macierzyństwa, przy uwzględnieniu kontekstu kulturowego i społecznego³. Urszula Kusio pisze, że „macierzyństwo wpisuje się w złożoną problematykę rzeczywistości społecznej i (...) winno być ujmowane jako pochodna bardzo konkretnych procesów ekonomicznych, politycznych, społecznych, jak również związanych z osobistą sferą życia kobiety”⁴. Poniższe rozważania są poszerzeniem perspek-

¹ P. Olko, G. Filip, *Role społeczne odgrywane przez kobietę na przykładzie wybranych czasopism kobiecych*, „Studia Językoznawcze” 2016, nr 7, s. 7–24.

² N.F. Russo, *The Motherhood Mandate*, „Journal of Social Issues” 1976, t. 32, nr 3, s. 144.

³ E. Krause, *Współczesna kobieta w kontekście macierzyństwa i roli matki*, „Wychowanie w Rodzinie” 2020, t. 22, nr 1, s. 31–56.

⁴ U. Kusio, *Współczesna kobieta wobec macierzyństwa*, „Kultura i Edukacja” 2004, nr 4, s. 40.

tywy postrzegania macierzyństwa o wymiar filozoficzny, społeczno-kulturowy oraz indywidualny.

Wstępem do filozoficznego określenia macierzyństwa było opisanie teorii matriarchatu przez Johanna Jakoba Bachofena, który wartość miłości matczynej porównał do afirmacji życia. Stwierdził, że wszystkie relacje międzyludzkie oparte są na relacjach z matką⁵. Taka prezentacja macierzyństwa ukazuje miłość matki jako wzorzec wartości, altruizmu, empatii i uniwersalnej sprawiedliwości. Bachofen w swoim dziele *Das Mutterrecht* (1861) twierdził, że u zarania dziejów ludzkości dominował matriarchat, a wszystkie relacje społeczne wywodziły się z pierwotnej więzi z matką. Jego teoria podkreślała, że społeczeństwa pierwotne były oparte na prawie matki, co miało głęboki wpływ na rozwój kultury i moralności⁶. Erich Fromm zaś upatrywał w miłości macierzyńskiej źródeł najwrażliwszych uczuć: miłości, troski, altruizmu. Uznał, że humanizm oparty jest na zasadzie matczynych doznań i powinności. Miłość matki według filozofa jest ostoją, ciepłem, fundamentem świata, domem i ojczyzną. Porównał to uczucie do miodu będącego ucieleśnieniem słodczy, czyli dającym poczucie szczęścia, ukojenie, spokój, oparcie czy bezpieczeństwo. Zdaniem autora doznania te stanowią fundament właściwego rozwoju dyspozycji osobowości przy spełnianiu wszystkich potrzeb dziecka i uczeniu go miłości do życia⁷. Według niego miłość macierzyńska jest bezinteresowna, daje dziecku poczucie bezpieczeństwa i jest niezbędnym elementem zdrowego rozwoju emocjonalnego.

Obaj myśliciele dostrzegali więc kluczową rolę matki w kształtowaniu relacji międzyludzkich, choć Bachofen patrzył na to z perspektywy historyczno-społecznej, co było również inspiracją do analiz filozoficznych, a z kolei Fromm – z perspektywy psychologiczno-egzystencjalnej.

Macierzyństwo w perspektywie filozoficznej

Macierzyństwo od wieków stanowiło istotny temat refleksji filozoficznej, obejmując zagadnienia natury miłości, etyki, tożsamości, społeczeństwa i metafizyki. Różne tradycje filozoficzne interpretowały je na różne sposoby – od biologicznej konieczności po głęboką duchową i etyczną wartość. Już Arystoteles uważał, że macierzyństwo i wychowanie dzieci są kluczowe dla kształtowania cnót i etyki wspólnotowej. Filozofowie zajmujący się etyką często podkreślali znaczenie macierzyństwa dla moralności i relacji międzyludzkich, m.in. Em-

⁵ E. Fromm, *Miłość, płęć i matriarchat*, tłum. B. Radomska, Biblioteka Nowej Myśli, Poznań 1999, s. 18.

⁶ J.J. Bachofen, *Das Mutterrecht. Eine Untersuchung über die Gynaiokratie der alten Welt nach ihrer religiösen und rechtlichen Natur*, Kraus & Hoffmann, Stuttgart 1861.

⁷ E. Fromm, *O sztuce miłości*, PIW, Poznań 1971, s. 63–64.

manuel Levinas dowodził w swoich pracach, że macierzyństwo jest najwyższym wyrazem troski o Innego – doświadczeniem absolutnej odpowiedzialności za drugiego człowieka⁸.

Filozofka i feministka, Simone de Beauvoir, w swoim dziele *Druga płeć* (1949) krytykowała sposób, w jaki społeczeństwo narzuca kobietom rolę matki jako ich główne przeznaczenie. Wspomniana książka zrewolucjonizowała poglądy na istotę kobiecości i męskości, kwestionując popularny wówczas w naukach przyrodniczych, humanistycznych i społecznych esencjalizm biologiczny. De Beauvoir postrzegała macierzyństwo jako przykład tego, jak społeczeństwo tworzy konstrukcje płciowe. Według niej kobieta nie jest „naturalnie” skazana na bycie matką, ale społecznie i kulturowo wychowywana w taki sposób, że uważa tę rolę za nieuniknioną. W tradycyjnym społeczeństwie patriarchalnym kobieta jest postrzegana jako ta, która „naturalnie” powinna rodzić i wychowywać dzieci, co ogranicza jej pełną wolność i możliwość realizacji innych ambicji. Filozofka i pionierka ruchu feministycznego w swoim dziele krytykowała również kult macierzyństwa, który promował obraz kobiety jako matki–świętej i poświęcającej się dla rodziny. Zauważyła, że taki obraz ignoruje indywidualne pragnienia i aspiracje kobiet, a także ukrywa ciężar i odpowiedzialność, które wiążą się z byciem matką⁹.

Jan Paweł II uznawał macierzyństwo jako niepowtarzalną relację międzyludzką będącą przywilejem, szczególnym darem, bohaterstwem, które uaktywnia w kobiecie twórczość. Matkę nazwał przewodniczką na drodze życia, oparciem dla dziecka i punktem odniesienia¹⁰. Autor wypowiedział się także o macierzyństwie duchowym kobiety, określając, że kobieta spostrzega wartość człowieka emocjonalnie, odrzucając wartości ideologiczne i polityczne. Pozbawiona jest zatem ograniczeń w poświęceniu i pomocy¹¹.

Teologia Kościoła katolickiego wyraźnie określa pogląd na temat macierzyństwa w oparciu o obraz kobiety i matki, która dzieli z synem wszystkie doświadczenia i trudy życia. Szacunek dla Maryi jest podkreśleniem i dowartościowaniem trudów każdej kobiety ponoszącej ciężar obowiązku macierzyństwa: ciąży, wychowania i opieki nad dzieckiem. Ale czy macierzyństwo rozpoczyna się w momencie urodzenia dziecka? Nie, macierzyństwo to także podjęcie decyzji o poczęciu i urodzeniu poczętego dziecka. Jan Paweł II w swoich rozważaniach dotyczących macierzyństwa wskazał na jego konkretne zadania: (1) świadome podejmowanie i rozpoznanie obowiązków rodzicielskich, w tym macierzyńskich

⁸ E. Levinas, *Całość i nieskończoność. Esej o zewnętrzności*, tłum. M. Kowalska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.

⁹ S. de Beauvoir, *Druga płeć*, tłum. K. Pączkowska, Wydawnictwo KR, Warszawa 1996.

¹⁰ Jan Paweł II, *List do Kobiet na IV Międzynarodową Konferencję ONZ w Pekinie na temat Kobiet*, Pekin 1995; tenże, *Posynodalna adhortacja apostolska Christifideles Laici*, Rzym 1988, s. 18–19, 30.

¹¹ Tamże.

w oparciu o wolny wybór; (2) praca nad umiejętnościami harmonizowania obowiązków małżeńskich i rozumnego podejścia do rodzenia potomstwa; (3) znajomość naturalnych metod regulowania potomstwa i umiejętność opanowania popędu seksualnego; (4) posiadanie takiej liczby dzieci, aby móc w sposób godny je wychować i roztoczyć opiekę; (5) wychowanie w duchu poszanowania życia¹².

Powyższe zadania macierzyństwa mówią m.in. o tym, że ma ono nie tylko swe konsekwencje w życiu poszczególnych jednostek, ale odgrywa ogromną rolę kościelną i społeczną. Jan Paweł II podkreśla religijny aspekt powołania zarówno mężczyzny, jak i kobiety do rodzicielstwa. Przypomina, że różni się ono od procesu przekazywania życia występującego w przyrodzie, ponieważ podkreśla godność powoływania życia jako momentu współpracy pary małżonków z Bogiem Stwórcą. Kobieta nie daje jedynie życia w fizycznym wymiarze swojemu dziecku, ale „rodzi je” duchowo, religijnie i społecznie¹³.

Aktualne ideologie i przemiany społeczne, w szczególności ruchy emancypacyjne, obniżają wartość macierzyństwa, w którym upatruje się przeszkodę w rozwoju kobiety. Zauważa się przejawy podejmowanej walki medialnej z macierzyńskim wydzwiciem kobiecości. Współczesna psychologia donosi, że macierzyństwo wspomaga obszar duchowy, emocjonalny, intelektualny i wytycza drogę rozwoju kobiety¹⁴. Rola macierzyńska nie przeszkadza kobiecie w pełnieniu innych ról życiowych, w życiu społecznym, a także zawodowym. Dzielenie ich stanowi zapewne wysiłek i masę wyrzeczeń, ale nie umniejsza wartościom spełniania się kobiety w każdym z obszarów życia osobistego, publicznego, politycznego, kulturowego. W dyskursie społecznym funkcjonują także podejścia konserwatywne, stawiające kobietę w roli wyłącznie powołanej do bycia żoną i matką. Należałoby jednak uznać to za dokonanie wyboru życiowej drogi. Bardziej umiarkowane podejścia łączą możliwość wyboru pełnienia zarówno tych funkcji, jak i skupienie uwagi także na osobistych aspiracjach zawodowych¹⁵.

Macierzyństwo w filozofii nie jest jedynie biologicznym faktem, lecz głęboką kategorią etyczną, społeczną i metafizyczną. Od starożytnych myślicieli po współczesne analizy feministyczne, refleksja nad macierzyństwem ujawnia jego wielowymiarowy charakter – od troski i miłości po ograniczenia społeczne i polityczne.

¹² D. Kornas-Biela, *Macierzyństwo w nauczaniu Jana Pawła II*, w: *Oblicza macierzyństwa*, red. taż, Wydawnictwo KUL, Lublin 1999, s. 13–41.

¹³ Z. Sobolewski, *Nowe macierzyństwo i ojcostwo w nauczaniu Jana Pawła II*, „Studia Teologiczne. Białystok – Drohiczyń – Łomża” 2000, nr 18, s. 109–122.

¹⁴ W. Półtawska, *Zarobić na niebo*, „Tak Rodzinie” 2015, nr 4, s. 25, <http://www.takrodzinie.pl/artykul/zarobic-na-niebo> (dostęp: 8.06.2025).

¹⁵ E. Krause, *Macierzyństwo kobiet-naukowców – o konflikcie roli rodzicielskiej i zawodowej*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2016, nr 12, s. 153–167.

Macierzyństwo w perspektywie społecznej

Macierzyństwo w określeniu Aleksandry Maciarz jest specyficznym przywiązaniem psychospołecznym do swoich dzieci, które determinuje podjęcie opieki nad nimi, odczucie rozumienia ich uczuć, pragnień, nawiązywania z nimi szczególnego kontaktu, poświęcenie, spolegliwość, czułość, intuicję¹⁶. Autorka podkreśliła, że najtrwalszą więzią między dwojgiem ludzi jest relacja matki i jej dziecka. Wiąż w obszarze emocjonalnym, biologicznym i psychicznym jest fundamentem prawidłowego rozwoju dziecka, a dla rodziców stanowi podstawę do kształtowania się ich postaw rodzicielskich¹⁷. Brak więzi lub patologie w ich formowaniu prowadzą do silnych zaburzeń w rozwoju psychospołecznym dziecka¹⁸. Macierzyństwo stanowi obszar przekazania dziecku uczuć, zaspokojenia wszystkich potrzeb, nauki wyrażania emocji i przygotowania do życia w społeczeństwie, świecie ludzi¹⁹.

Natura wyposaża kobietę w możliwość rodzenia i opiekowania się potomstwem, co daje możliwość uczestnictwa w procesie biologicznego przekazywania życia, i kulturowego zarazem. Funkcja rodzenia pozwala na zachowanie ciągłości rodziny, narodu, społeczeństwa. Odpowiedzią na to jest odpowiedni respekt i uznanie dla matki ze strony najbliższych, społeczeństwa i całej ludzkości. Płeć jest punktem wyjścia w zagadnieniu macierzyństwa. Kulturowe i społeczne dojrzewanie do roli macierzyńskiej wiąże się z mechanizmami uczenia się. Identyfikowanie się z własną płcią określa wzorzec własnej, przyszłej roli i zdobywania wiedzy o jej cechach. Podczas rozwoju jednostki zaczyna się proces uczenia się tych ról. Odbywa się on we współbrzmieniu z socjalizacją²⁰.

Teoria społecznego uczenia się wyjaśnia proces przyswajania ról społecznych, które są kształtowane na bazie doświadczeń jednostki poprzez oczekiwania, nagrody oraz kary, obserwację zachowań przedstawicieli obu płci oraz przez modelowanie²¹. Osiągnięcie tożsamości własnej płci zaczyna się od pojmowania i zauważania stereotypów dotyczących płci. Następnie jednostka identyfikuje połączenie cech typowych dla określonych zachowań i zaczyna rozumieć ich uzasadnienie. Klasyfikacja samego siebie w postrzeganych i zrozumianych cechach

¹⁶ A. Maciarz, *Macierzyństwo w kontekście zmian społecznych*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004, s. 60.

¹⁷ Tamże, s. 9.

¹⁸ M. Ziemska, *Rodzina a osobowość*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1977, s. 86–88.

¹⁹ A. Maciarz, *Macierzyństwo w kontekście...*, s. 14.

²⁰ E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000, s. 39.

²¹ D.L. Best, J.E. Williams, *Perspektywa międzykulturowa*, w: *Kobiety i mężczyźni, odmienne spojrzenia i różnice*, red. B. Wojciszke, tłum. S. Pikiel, E. Wojtych, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 138–139.

stanowi fundament rozwoju²². Kolejnym procesem zachodzącym w przyswajaniu roli jest identyfikacja z asymilowanymi ideałami, normami, wzorcami, postrzeganymi u osoby lub grupy osób tej samej płci. W procesie socjalizacji decydującą rolę mogą odgrywać osoby lub grupy odniesienia z przeszłości lub przyszłości, w zależności od siły wpływu na zinternalizowanie norm i wzorców. Ważne są także doświadczenia jednostki, zainteresowania, postawy, poglądy, samoocena, dojrzałość emocjonalna i intelektualna, a także sposób spostrzegania autorytetów w otoczeniu²³. Wśród mechanizmów uczenia się należy wspomnieć o procesie dotyczącym wyłaniania i kształtowania się potrzeb, które są spełniane w sposób społecznie ukształtowany i za pomocą środków uznanych przez społeczność. Są to często sposoby pierwotnie wyuczone, zinternalizowane w kręgu rodziny²⁴. Kolejny mechanizm – kontroli społecznej – polega na rewizji przestrzegania wzorców, ideałów, norm społecznych w pełnionej roli. Ponadto istnieje kontrola wewnętrzna sposobu spełniania oczekiwań społeczeństwa wobec wypełnianie roli i związanych z tym wachlarzy zachowań w świetle własnej samooceny²⁵.

W powyżej opisanych procesach uaktywniają się motywy, pragnienia oraz dążenia jednostki, które ujawniają się pod wpływem czynników kulturowych i środowiskowych. W połączeniu z wcześniej ukształtowanymi postawami, pragnieniami, mogą zintensyfikować zachowanie jednostki do podjęcia nowych działań. Heliodor Muszyński określił ten mechanizm mianem aspiracji²⁶. Proces internalizacji polega na dostosowaniu swoich dążeń do norm, wzorców, które zostały uwewnętrznione przez jednostkę, wyselekcjonowane i przyjęte za swoje, osobiste²⁷.

Rola matki należy do kategorii ról społecznych definiowanych jako wzorzec zachowań oczekiwanych od osoby znajdującej się w danej sytuacji, z uwzględnieniem zarówno kontekstu kulturowego, jak i społecznego²⁸. Jest to rola umieszczana w literaturze w kategoriach tożsamościowych i archetypicznych oraz jest definiowana jako spełnienie pewnego rodzaju zadań rozwojowych w dą-

²² J. Miluska, *Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1996, s. 128.

²³ S. Mika, *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1982, s. 132.

²⁴ Z. Skorny, *Proces socjalizacji dzieci i młodzieży*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1976, s. 19.

²⁵ B. Dzieciół, *Poza kontrolą. Funkcjonowanie kontroli społecznej wobec dziecka w wielkim mieście*, Wydawnictwo Garmond, Poznań 2002, s. 83.

²⁶ H. Muszyński, *Zarys teorii wychowania*, Państwowe Wydawnictwa Naukowe, Warszawa 1977, s. 113–114.

²⁷ Tamże.

²⁸ M. Maciąg-Budkowska, T. Rzepa, *Jaka jest „idealna matka”? Rozumienie roli matki przez współczesne kobiety*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J. Paedagogia-Psychologia” 2017, t. 30, nr 3, s. 93.

zeniu do samorealizacji²⁹. Powyżej opisane mechanizmy mają odzwierciedlenie w procesie stawania się matką i wchodzenia w rolę matki. Socjalizacja ról społecznych związanych z macierzyństwem stanowi złożony, wielowymiarowy i wieloetapowy proces kształtowania norm, wartości oraz wzorców zachowań determinujących funkcjonowanie jednostki w tej roli. Proces ten jest zależny od doświadczeń poznawczych związanych z grupami społecznymi, w których jednostka żyje i nawiązuje relacje. Od nich zależy kształtowanie się przekonań o zachowaniu, oczekiwaniach, ideałach, przyczynach czy konsekwencjach. To one pod wpływem oddziaływań społeczeństwa rozwijają dostosowanie się do tradycyjnych zachowań standardów społecznych, kulturowych, współbrzmiających z osobistym sposobem myślenia jednostki, stawianymi sobie wymaganiami czy obranym sposobem na samorealizację³⁰.

Macierzyństwo związane jest nie tylko z przeżyciami matki, jej problemami, modyfikacjami życiowymi, roli zawodowej, czy jej statusem w rodzinie. Jest ono również jej swoistą osobistą drogą do nowych wyzwań, rozwoju oraz kontaktu z otoczeniem. Interpretacja jej roli ze strony społecznej wiąże wyobrażenia o kobiecości i cechach z tym związanych przypisywanych przez społeczność³¹. Bogusława Budrowska nazywa to zestawem reguł, dyrektyw i przekonań na temat pełnienia roli matki. Doświadczenie macierzyństwa przez kobietę związane jest z czynnikami społecznymi i kulturowymi³². Towarzyszą one macierzyństwu i matkom pełniącym swoją rolę, stale ją modyfikując, czasem stwarzając dyskomfort matki w asymilowaniu społecznych przykazań. Pomimo tego, stanowią one system obligujący kobietę do pewnych zachowań, czy dokonywania wyborów.

Społeczna rola kobiety przeszła kolejne stadia ewolucji. Przed laty, zarówno w literaturze, jak i dyskursie społecznym, jawiła się ona jako kochająca, łagodna, dobra, miłująca, czuła. Rola kobiety widziana była w wartościach uległości, posłuszeństwa, wierności i opiekuńczości. W rezultacie tradycyjnego pojmowania ról kobiecych i męskich w społeczeństwach przekształciły się one w stereotypy. Powstał obraz męża i ojca, pracującego, a wizja kobiety, jako matki i żony, tudzież gospodyni domowej, troszczącej się o męża i dzieci³³. Między innymi w rozważaniach Zygmunta Freuda odnajdziemy rozumienie istoty kobiety, istoty jej człowieczeństwa, poprzez macierzyństwo właśnie. Twórca teorii klasycznej psychoanalizy podkreślał, że biologiczne cechy kobiety stanowią o jej przeznaczeniu, co jest niepodważalnym atutem jej powołania

²⁹ Tamże, s. 94.

³⁰ E. Krause, *Współczesna kobieta...*, s. 36–38.

³¹ B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wydawnictwo Funna, Wrocław 2000.

³² Tamże, s. 281.

³³ L. Marszałek, *Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie*, „Seminare. Poszukiwania naukowe” 2008, nr 25, s. 267–279.

do roli matki³⁴. Ruchy emancypacyjne i feministyczne przyniosły kobiecie, z jednej strony, w pewnym sensie autonomię, z drugiej zaś, liczne zadania do wykonania w pełnionych obowiązkach. Nie zmieniła się wizja roli matki, wymagania ustanowione przez naturę nakładały na nią powinności opiekuńcze, wychowawcze, domowe. Zaczęła ona dzielić je z obowiązkami zawodowymi³⁵.

Ostatnie dziesięciolecia przyniosły różnorodne interpretacje macierzyństwa. Prorodzinne podejście ukazuje macierzyństwo jako więź, która dostarcza kobiecie wiele radości, samospełnienia, możliwości samorozwoju, dojrzewania do odpowiedzialności, sprawstwa swoich kompetencji. Istnieją też podejścia negujące instytucję macierzyństwa, sprowadzając ją do wytworu porządku społeczeństwa patriarchalnego, nastawionego na reprodukcję gatunku ludzkiego. Promują one ujęcie macierzyństwa jako źródła upokorzeń i cierpień, pomimo niezaprzeczalnych pozytywnych cech tego stanu, wskazanych chociażby przez fizjologię³⁶.

Zadania związane z macierzyństwem wynikają z etapu rozwoju dziecka i jego potrzeb w określonych momentach życia. Początkowo rola jest związana przede wszystkim z opieką, powoli ustępując roli wychowawczej, socjalizacyjnej. Kobieta przystosowuje się do swojego poglądu na temat bycia dobrą mamą, stale dokonując aktualizacji stereotypu i wyobrażeń na ten temat. Z macierzyństwem wiąże się wykonywanie różnych zadań. Matka staje się towarzyszem zabaw, następnie doradcą dorastającego dziecka. Macierzyństwo nie kończy się wraz z osiągnięciem przez dziecko dojrzałości. Matka nadal stanowi wsparcie w samopoznawaniu się potomstwa, jego dorastaniu do zadań pełnionych w społeczeństwie³⁷.

Społeczeństwo, pomimo dynamicznych przekształceń, posiada wypracowane historycznie wzorce dotyczące macierzyństwa i roli matki w społeczeństwie³⁸. Stąd też macierzyństwo w pewnych społeczeństwach zawsze będzie kojarzone z małżeństwem i miłością. Proces socjalizacji w rodzinie predestynuje powołanie nie tylko biologiczne, ale także społeczne do bycia żoną i matką³⁹. Społeczna delegacja do macierzyństwa jest wartością przekazywaną w procesie socjalizacji. Prokreacja jest najwyższej cenioną rolą kobiety, a macierzyństwo nakazem społecz-

³⁴ M. Sosnowska, „Zgubiły siebie bez obrazu, bez lustra, odsyłającego do ich własnej tożsamości”: *Kobiecie ciało w koncepcjach Freuda i Irigaray*, w: *Konteksty feministyczne. Gender w życiu społecznym i kulturze*, red. P. Chudzik-Dudzik, E. Durys, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 41–53.

³⁵ A. Józefowicz, *Rola społeczna matki w rodzinie wiejskiej w Drugiej Rzeczypospolitej*, Trans Humana, Białystok 2011.

³⁶ A. Rich, *Zrodzone z kobiety*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 1976, s. 62.

³⁷ B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny...*, s. 377.

³⁸ A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013, s. 33–61.

³⁹ B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny...*, s. 65.

nym, powinnością rodzenia, opiekowania się i wychowywania⁴⁰. Indywidualna ścieżka życiowa kobiety jest związana z jej tożsamością oraz całym systemem czynników społeczno-ekonomicznych, który może zakłócać jej życiowe, a z drugiej strony społeczne powołanie. Ponadto biologiczna strona życia wskazuje na określony czas gotowości organizmu kobiety do posiadania i rodzenia dzieci. Udział kobiety w życiu społecznym i zawodowym we współczesnym świecie jest sprawą dawno wywalczoną i przesądzoną. Macierzyństwo pozwalające kobiecie na uaktywnienie jej specyficznych zdolności, umiejętności, pozwala też w pewnym momencie na kontynuację pracy zawodowej i jej udział w sferze publicznej. Niemniej jednak aktywność kobiety w obrębie rodziny jest także znamienym i ważnym wkładem z perspektywy społecznej. Jan Paweł II wypowiadał się na temat roli kobiety w rodzinie jako wkładu kobiet w dobro i postęp społeczny. Zaznaczył on, że kobieta w swojej naturze, stworzonej do macierzyństwa ma możliwość zmiany świata w „cywilizację miłości”, wnosząc do obszaru społecznego duchowość, ciepło i inne wartości egzystencjalne w każdej płaszczyźnie życia społecznego, ekonomicznego, publicznego, zawodowego, politycznego. Jan Paweł II, przedstawiciel personalizmu chrześcijańskiego, podkreślił, że upatruje w kobiecie drogę do humanizacji społeczeństw⁴¹.

Na przełomie ostatnich dziesięcioleci społeczno-kulturowe zmiany doprowadziły do pewnych modyfikacji w zakresie podejmowania roli macierzyńskiej przez matki. Obserwuje się odraczanie świadomego podjęcia decyzji dotyczącej macierzyństwa na późniejszy wiek. Spadająca dzietność rodzin, poza ekonomicznymi uwarunkowaniami, jest efektem pełnienia wielości ról przez kobiety i dzielenia wyzwań m.in. zawodowych. Taka sytuacja prowadzi coraz częściej do zagrożenia niepłodnością w zbyt późnym biologicznie czasie dla organizmu kobiety⁴².

W zależności od nastawienia społecznego macierzyństwo jest wartością uwarunkowaną przez różne czynniki, ale jest wartością relatywną, uzależnioną od wielu czynników społecznych, ekonomicznych, kulturowych. Niezmiernie istotną kwestią w sprawie macierzyństwa jest edukacja dzieci i młodzieży do przygotowania do życia rodzinnego, małżeńskiego oraz do macierzyństwa. Społeczne zmiany struktury rodziny, jej trwałości oraz przewartościowanie spraw wydawania i wychowywania potomstwa wymagają pozarodzinnej wiedzy na ten temat. Nie każda rodzina sprawia właściwe warunki do uruchomienia procesów identyfikacji, kształtowania czy afirmacji ról społecznych związanych z płcią i macierzyństwem. Przekaz niezbędnych informacji, oddziaływanie

⁴⁰ Tamże, s. 13–25.

⁴¹ Jan Paweł II, *Orędzie na XXVIII Światowy Dzień Pokoju. Kobieta wychowawczynią do życia w pokoju*, Rzym 1994.

⁴² P. Szukalski, *Późne macierzyństwo we współczesnej Polsce*, „Demografia i Gerontologia Społeczna – Biuletyn Informacyjny” 2012, nr 6, s. 2–6.

wzmacniające na postawy i poglądy młodych ludzi nie mogą pozostawać tylko w zakresie wpływu medialnego. Filozoficzne, historyczne oraz społeczno-kulturowe aspekty życia rodzinnego i małżeńskiego, a także świadomego i wielowymiarowego macierzyństwa, przyczyniają się do pogłębienia erudycyjnej refleksji nad moralnymi i osobistymi wartościami macierzyństwa, obejmującymi cały jego wymiar – od momentu poczęcia aż po kres życia⁴³.

Macierzyństwo w wymiarze indywidualnym

Macierzyństwo to jedno z najważniejszych doświadczeń w życiu kobiety, które obejmuje aspekty biologiczne, emocjonalne, psychologiczne oraz tożsamościowe. W wymiarze indywidualnym jest ono procesem głęboko osobistym, wpływającym na rozwój jednostki, jej relacje oraz samoświadomość. Macierzyństwo wiąże się z intensywnymi emocjami – od miłości i radości po lęk, odpowiedzialność i zmęczenie. Erich Fromm podkreślał, że miłość macierzyńska to jeden z najczystszych i najbardziej altruistycznych rodzajów miłości, oparty na bezwarunkowej akceptacji i trosce⁴⁴.

Dorota Kornas-Biela zwróciła uwagę, że macierzyństwo jest procesem, który ma wydźwięk społeczny, ale także duchowy i psychiczny⁴⁵. W węższym znaczeniu obejmuje proces biologiczny polegający na przekazie biologicznym życia dziecku. W szerszym kontekście związane jest z zachowaniami polegającymi na planowaniu rodziny, poczęciu dziecka, ciąży, porodzie, podjęciu opieki nad potomstwem i czuwaniu nad jego rozwojem⁴⁶. Autorka naszkicowała zmiany, jakie zachodzą w kobiecie podczas ciąży, gdy staje się ona uwrażliwiona na potrzeby istoty, która została poczęta. W tym czasie u przyszłej matki pojawia się silniejsza empatia, intuicja, zdolność obdarowywania sobą otoczenie, czułość, miłość, dobroć. Jest to pierwszy okres, gdy kobieta staje się ukierunkowana na wrażliwość wobec drugiego człowieka. Zmieniają się dyspozycje osobowościowe związane z nową istotą i gotowością do darzenia miłością⁴⁷.

⁴³ K. Socha-Kołodziej, S. Badora, *Oczekiwania oraz potrzeby uczniów w zakresie przygotowania do życia rodzinnego i seksualnego*, w: *Edukacja prorodzinna. Księga dedykowana profesorowi Marianowi Śnieżyńskiemu*, red. M. Chymuk, D. Topa, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2000, s. 320.

⁴⁴ E. Fromm, *O sztuce miłości*, s. 63.

⁴⁵ D. Kornas-Biela, *Ku dojrzałości przeżywaniu ludzkiej płciowości*, w: *Płciowość ludzka w kontekście miłości. Przesłanie moralne Kościoła*, red. J. Nagórny, M. Pokrywka, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005, s. 119–164.

⁴⁶ Taż, *Rodzina w procesie prokreacji*, w: *Rodzina. Bezcenny dar i zadanie*, red. J. Stala, E. Osewska, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne Polwen, Radom 2006, s. 481–539.

⁴⁷ Taż, *Pedagogika prenatalna. Nowy obszar nauk o wychowaniu*, Lublin 2009, Wydawnictwo KUL, s. 382–386.

Poród i wsparcie otoczenia matki, która urodziła dziecko dokonują zmian w osobowości kobiety. Nowe umiejętności oraz właściwości zachowania i charakteru czynią ją dojrzałą. Dzieje się tak za sprawą zmian duchowych. Kształtują się nowe postawy czułości, wyrozumiałości, tkliwości, cierpliwości, poświęcenia. Zachwianie pozycji społecznej i zawodowej wywołuje kryzys psychiczny, co daje podstawę do wyższego etapu w samorozwoju⁴⁸.

Zagadnienie kryzysu spowodowanego pojawieniem się dziecka w życiu kobiety opisała Dany Breen. Określiła ona, iż kryzys ten jest wydarzeniem na miarę etapu rozwojowego, który wiąże się ze zmianami w obszarze poznawczym, emocjonalnym, społecznym. Stwarza możliwości do lepszego poznania siebie przez kobietę, nowej identyfikacji jej relacji z innymi osobami z otoczenia, co może być wykorzystane do pozytywnych zmian. Indywidualne zmiany w kobiecie nie są oczywiście uniwersalne dla wszystkich, które urodziły dziecko. Jednakże większość kobiet uznaje, że są bardziej odpowiedzialne i poważniejsze od czasu, gdy zostały matkami⁴⁹.

Wyniki badań opisywanych przez Heidi Bratton wskazały, że 75% kobiet ze społeczeństw wysokorozwiniętych uważa, iż macierzyństwo było najważniejszym punktem w ich życiu. Uznały one, że rola życiowa bycia matką jest dla nich najważniejsza, przyniosła im korzyści w każdej sferze życia, pomagając w rozwoju osobistym. Bratton określiła macierzyństwo jako umożliwienie ekspresji siebie. Pozwala ono uaktywnić talenty, zdolności i umiejętności kobiety⁵⁰.

Na podstawie analiz Heleny Lopaty można stwierdzić, że macierzyństwo stanowi dla wielu kobiet istotne źródło osobistego szczęścia i satysfakcji, zaś obserwacja rozwoju dziecka może dostarczać im emocjonalnego spełnienia i radości. Matki cieszą się z przywiązania, które okazują im dzieci, miłości i czułości. Zdecydowana mniejszość kobiet w badaniu wskazała na negatywne strony macierzyństwa. Narzekały one na odczucie izolacji od świata społecznego, zawodowego, wątpliwości i rozterki związane ze zdrowiem dziecka i jego przyszłością. Niektóre z matek negatywnie nastawionych do macierzyństwa wypowiadały się na temat niespełnionej potrzeby pracy zawodowej⁵¹. Natomiast inne wyniki badań wskazują na listę negatywnych stron opisywanych przez matki, tj. skargi na ciężar, monotonię i rutynę obowiązków związanych z opieką nad małym dzieckiem, permanentny brak snu, złe nastroje dziecka⁵². Autorka uznała, że matki z wyższym wykształceniem postrzegały macierzyństwo jako rolę rozwijającą ich kreatywność. Podzielały zgodność w świadomej odpowie-

⁴⁸ Taż, *Wokół początków życia ludzkiego*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2002, s. 45.

⁴⁹ D. Breen, *The Birth of a First Child: Towards an Understanding of Femininity*, Tavistock Publications, London 1975, s. 9.

⁵⁰ H. Bratton, *Macierzyństwo. Zostajesz mamusią i wszystko się zmienia*, tłum. J. Kołacz, Wydawnictwo WAM, Kraków 2005, s. 33.

⁵¹ H. Lopata, *Occupation: Housewife*, Oxford University Press, New York 1971, s. 205.

⁵² Tamże, s. 212.

działności wychowania dziecka i roli matki. Można pokusić się o stwierdzenie, że poziom intelektualny i poziom wykształcenia jest determinantą w pełnieniu swojej macierzyńskiej misji oraz postrzegania jej jako czynnika polegającego na uczeniu się nowej roli.

Analogiczne badania, przeprowadzone w społeczeństwie amerykańskim, ujawniły, że poświęcony czas i energia na opiekę nad dzieckiem dają satysfakcję matkom oraz pozwalają na pracę nad własnymi właściwościami osobowościowymi – nad cierpliwością i dawaniem miłości. Okazało się, że uwarunkowaniem dla pozytywnego przeżywania roli matki jest jej sytuacja, w której ją to macierzyństwo zastało. Istotną sprawą jest także preferowany styl życia. Ważnym uwarunkowaniem jest niewątpliwie dokonany wybór partnera życiowego i ojca dla swego dziecka. Jest on gwarantem szczęścia w rodzinie, emocjonalnego i praktycznego wsparcia dla matki. Zdolność kobiety do okazywania cierpliwości i miłości, tliwości i czułości, a także odczuwanie radości z macierzyństwa jest silnie zależna od dobrostanu rodziny, nad którym czuwa mężczyzna⁵³.

Bogumiła Budrowska wskazała, że świadoma decyzja o macierzyństwie stanowi istotny element wpływający na satysfakcję oraz rozwój osobisty kobiety. Znaczącym czynnikiem jest także uwewnętrznienie stereotypowych poglądów na temat macierzyństwa, które utrudniają realizację zadań związanych z macierzyństwem i są przyczyną negatywnych opinii o tej roli. Na uwagę zasługuje czynnik, który autorka badań określiła jako własna przestrzeń kobiety, czyli jej styl życia, zainteresowania, towarzyskość, niezależność sprzed czasu ciąży. Jest to element utrudniający wejście w nową rolę i pobudzenie satysfakcji z jej wykonywania, szczególnie w przypadku osób towarzyskich, które po urodzeniu dziecka znacznie ograniczyły kontakty społeczne⁵⁴.

Podsumowując temat macierzyństwa w wymiarze indywidualnym, jest ono ściśle powiązane z przeszłością kobiety, jej oczekiwaniami oraz wyobrażeniami na temat bycia matką. Niezwykle ważny jest wybór stylu życia oraz ten związany z pracą zawodową i jej ewentualnym przerwaniem lub zawieszeniem, co także wiąże się z wcześniejszym zaangażowaniem w pracę zawodową kobiety. Niezwykle ważna jest postawa partnera matki i ojca dziecka, na ile stanowi wsparcie dla kobiety oraz jak jest zaangażowany w życie swojej rodziny. Decydującym czynnikiem w pozytywnych przemianach w rozwoju kobiety jest fakt urodzenia dziecka i macierzyństwa bez wyrzeczeń i rezygnacji, bez bolesnych zmian związanych z nową sytuacją.

Beata Ecler-Nocoń, analizując zagadnienie macierzyństwa, wskazała, że można je określić w wielu perspektywach. Uznała, że ciąża i macierzyństwo

⁵³ L. Genevie, E. Masrgolies, *The Motherhood Report. How Women Feel About Being Mothers*, McGraw-Hill Publishing Company, New York 1989, s. 30.

⁵⁴ B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny...*, s. 367–370.

wpływają na inne spojrzenie kobiety na siebie. Macierzyństwo zmienia ciało kobiety, jej zachowania, nawyki. Całe otoczenie zaczyna być inne w kontekście zajęć, obowiązków, potrzeb i pragnień dziecka. Mąż, partner staje się postrzegany jako człowiek spełniający rolę ojca. Kobieta zaczyna także inaczej spoglądać na społeczeństwo, a także siebie w nim. W czasie macierzyństwa zmienia się postrzeganie czasu, doznania, odczucia⁵⁵.

Tematykę macierzyństwa wprowadzającej istotną zmianę w życiu kobiety w wymiarze indywidualnym poruszała też Kathlin Ellison. Uznała, że rzeczywistość od czasu bycia matką określana jest w sposób wzmożonej spostrzegawczości przez pryzmat bezpieczeństwa i korzyści dla dziecka. Matka staje się skuteczniejsza w swoich działaniach, rozwijają się w niej kompetencje do selekcjonowania spraw, problemów, wykonywania wielu rzeczy jednocześnie, rozróżniania potrzeb innych ludzi, wzrasta umiejętność skupienia uwagi, lepszej organizacji pracy. Matki poprzez okres macierzyństwa pokonują wiele myślowych zadań, co implikuje rozwój umysłowy. Wraz z nim wzrasta nabywanie umiejętności społecznych, odporności na stresujące sytuacje, szczególnie te niezwiązane z życiem rodziny. Istotną kwestię stanowi poprawa umiejętności komunikacyjnych, które rozszerzają się na odczytywanie komunikatów niewerbalnych (małego) dziecka, uruchomienie potencjału wewnętrznego do ulepszania więzów i relacji społecznych⁵⁶.

Rozwój kobiety w kontekście macierzyństwa rozważała także Joanna Łukasik. Określiła ona doświadczenie takiego rodzaju więzi, że jest inicjacją poszerzania potencjału, który pobudza kształcenie relacji z samym sobą, światem i innymi ludźmi. Dzieje się tak za sprawą dążenia matki do bycia coraz lepszą w spełnianiu swoich zadań. Dynamika tych zabiegów powoduje selekcję priorytetów i poszukiwania najlepszych rozwiązań. Kobieta zatem dostosowuje własną organizację wewnętrzną do różnorodnych, rosnących przed nią zadań, przechodząc proces adaptacji twórczej. Autorka nazywa to projektem samego siebie, kreacją własnej filozofii życiowej, w której wszystkie postulaty muszą być spełnione w formie zadań osobistych i zrealizowanych działań na jak najwyższym poziomie. Fakt bycia matką wykracza poza standardy roli macierzyńskiej i staje się samospełnieniem, uaktywnieniem w innych obszarach funkcjonowania psychospołecznego⁵⁷.

⁵⁵ B. Ecler-Nocoń, *Macierzyństwo jako przełom i kapitał biograficzny*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2016, nr 4, s. 32–37.

⁵⁶ K. Ellison, *Umysł mamy. Jak macierzyństwo rozwija naszą inteligencję*, tłum. O. Waśkiewicz, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza, Warszawa 2008, s. 99–100.

⁵⁷ J. Łukasik, *Macierzyństwo jako źródło życia i rozwoju kobiet*, „Wychowawca” 2020, nr 1, s. 8–9.

Zakończenie

Macierzyństwo to wielowymiarowe zjawisko, które można analizować z perspektywy filozoficznej, społecznej oraz indywidualnej. Każdy z tych wymiarów ukazuje jego odmienny, lecz komplementarny charakter, kształtujący zarówno jednostkę, jak i społeczeństwo.

W refleksji filozoficznej macierzyństwo jest postrzegane jako fenomen egzystencjalny, moralny i etyczny. Emmanuel Levinas wskazywał na aspekt bezwarunkowej odpowiedzialności za Innego, który doskonale oddaje relację matki do dziecka. Simone de Beauvoir podkreślała, że macierzyństwo bywa zarówno formą spełnienia, jak i ograniczenia wolności kobiety w kontekście społecznych oczekiwań. Z kolei Erich Fromm zwracał uwagę na macierzyńską miłość jako archetyp troski, poświęcenia i altruizmu.

Społeczny wymiar macierzyństwa obejmuje jego uwarunkowania kulturowe, ekonomiczne i prawne. W różnych epokach i społeczeństwach status matki był różnie definiowany – od kultu macierzyństwa w tradycyjnych społecznościach po jego deprecjację w społeczeństwach silnie zorientowanych na indywidualizm i karierę zawodową. Współczesne debaty feministyczne podkreślają konieczność wyboru oraz redefinicji ról macierzyńskich w kontekście równości płci i podziału obowiązków rodzicielskich. Jednocześnie polityka społeczna i systemy wsparcia, takie jak urlopy macierzyńskie, dostęp do edukacji i opieki nad dziećmi, odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu warunków, w których kobiety realizują macierzyństwo.

W wymiarze indywidualnym natomiast macierzyństwo ma głęboki wpływ na tożsamość, rozwój osobisty i emocjonalny kobiety. Stanowi ono przestrzeń zarówno dla spełnienia, jak i wyzwań, wymagając od kobiety harmonizowania roli matki z jej innymi rolami społecznymi.

Macierzyństwo w historii ludzkości odgrywało i odgrywa kluczową rolę, natomiast w biografii kobiety stanowi o szczęściu kobiety i jej rodziny. Macierzyństwo to także sposób na rozwój kobiety. Natura, wyposażając kobietę w instrumentalne cechy do rodzenia i roztaczania opieki nad potomstwem, do tworzenia wyjątkowej więzi psychofizycznej, nie zapominała o wynagrodzeniu trudów i poświęceń. Wpisana w naturę miłość matczyzna, rodzicielska nie może być niczym zastąpiona, ani z perspektywy społecznej, ani w wymiarze indywidualnego rozwoju kobiety. Im bardziej społeczeństwo dostrzega znaczenie wczesnych etapów życia dziecka i troski o jego prawidłowy rozwój, tym większe znaczenie przypisuje się roli matki. Wzrost społecznego uznania dla macierzyństwa przekłada się na realne wsparcie instytucjonalne, prawną ochronę macierzyństwa oraz kształtowanie pozytywnego wizerunku matek w kulturze. W efekcie macierzyństwo staje się nie tylko naturalnym doświadczeniem, ale i wartością społeczną – wysoko cenioną i promowaną jako dobro wspólne, kluczowe dla przyszłości kolejnych pokoleń.

Bibliografia

- Bachofen J.J., *Das Mutterrecht. Eine Untersuchung über die Gynaikokratie der alten Welt nach ihrer religiösen und rechtlichen Natur*, Krais & Hoffmann, Stuttgart 1861.
- de Beauvoir S., *Druga płeć*, tłum. K. Pączkowska, Wydawnictwo KR, Warszawa 1996.
- Best D.L., Williams J.E., *Perspektywa międzykulturowa*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia i różnice*, red. B. Wojciszke, tłum. S. Pikiel, E. Wojtych, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 138–139.
- Bratton H., *Macierzyństwo. Zostajesz mamusią i wszystko się zmienia*, tłum. J. Kołacz, Wydawnictwo WAM, Kraków 2005.
- Breen D., *The Birth of a First Child: Towards an Understanding of Femininity*, Tavistock Publications, London 1975.
- Budrowska B., *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wydawnictwo Funna, Wrocław 2000.
- Dzięcioł B., *Poza kontrolą. Funkcjonowanie kontroli społecznej wobec dziecka w wielkim mieście*, Wydawnictwo Garmond, Poznań 2002.
- Ecler-Nocoń B., *Macierzyństwo jako przełom i kapitał biograficzny*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2016, nr 4, s. 32–37.
- Ellison K., *Umysł mamy. Jak macierzyństwo rozwija naszą inteligencję*, tłum. O. Waśkiewicz, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza, Warszawa 2008.
- Fromm E., *Miłość, płeć i matriarchat*, tłum. B. Radomska, Biblioteka Nowej Myśli, Poznań 1999.
- Fromm E., *O sztuce miłości*, PIW, Poznań 1971.
- Genevie L., Masrgolies E., *The Motherhood Report. How Women Feel About Being Mothers*, McGraw-Hill Publishing Company, New York 1989.
- Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.
- Jan Paweł II, *List do Kobiet na IV Międzynarodową Konferencję ONZ w Pekinie na temat Kobiet*, Pekin 1995.
- Jan Paweł II, *Orędzie na XXVIII Światowy Dzień Pokoju. Kobieta wychowawczynią do życia w pokoju*, Rzym 1994.
- Jan Paweł II, *Posynodalna adhortacja apostolska Christifideles Laici*, Rzym 1988.
- Józefowicz A., *Rola społeczna matki w rodzinie wiejskiej w Drugiej Rzeczypospolitej*, Trans Humana, Białystok 2011.
- Kornas-Biela D., *Ku dojrzałemu przeżywaniu ludzkiej płciowości*, w: *Płciowość ludzka w kontekście miłości. Przesłanie moralne Kościoła*, red. J. Nagórny, M. Pokrywka, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005, s. 119–164.
- Kornas-Biela D., *Macierzyństwo w nauczaniu Jana Pawła II*, w: *Oblicza macierzyństwa*, red. też, Wydawnictwo KUL, Lublin 1999, s. 13–41.
- Kornas-Biela D., *Pedagogika prenatalna. Nowy obszar nauk o wychowaniu*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009, .
- Kornas-Biela D., *Rodzina w procesie prokreacji*, w: *Rodzina. Bezcenny dar i zadanie*, red. J. Stala, E. Osewska, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne Polwen, Radom 2006, s. 481–539.
- Kornas-Biela D., *Wokół początku życia ludzkiego*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2002.
- Krause E., *Macierzyństwo kobiet-naukowców – o konflikcie roli rodzicielskiej i zawodowej*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2016, nr 12, s. 153–167.
- Krause E., *Współczesna kobieta w kontekście macierzyństwa i roli matki*, „Wychowanie w Rodzinie” 2020, t. 22, nr 1, s. 31–56.
- Kusio U., *Współczesna kobieta wobec macierzyństwa*, „Kultura i Edukacja” 2004, nr 4, s. 40–47.
- Levinas E., *Całość i nieskończoność Esei o zewnętrznosci*, tłum. M. Kowalska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.

- Lopata H., *Occupation: Housewife*, Oxford University Press, New York 1971.
- Łukasik J., *Macierzyństwo jako źródło życia i rozwoju kobiet*, „Wychowawca” 2020, nr 1, s. 8–9.
- Maciarz A., *Macierzyństwo w kontekście zmian społecznych*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004.
- Maciąg-Budkowska M., Rzepa T., *Jaka jest „idealna matka”? Rozumienie roli matki przez współczesne kobiety*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J. Paedagogia-Psychologia” 2017, t. 30, nr 3, s. 93–107.
- Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000.
- Marszałek L., *Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie*, „Seminare. Poszukiwania naukowe” 2008, nr 25, s. 267–279.
- Mika S., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1982.
- Miluska J., *Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1996.
- Muszyński H., *Zarys teorii wychowania*, Państwowe Wydawnictwa Naukowe, Warszawa 1977.
- Olko P., Filip G., *Rola społeczne odgrywane przez kobietę na przykładzie wybranych czasopism kobiecych*, „Studia Językoznawcze” 2016, nr 7, s. 7–24.
- Półtawska W., *Zarobić na niebo*, „Tak Rodzinie” 2015, nr 4, s. 25, <http://www.takrodzinie.pl/artukul/zarobic-na-niebo> (dostęp: 8.06.2025).
- Rich A., *Zrodzone z kobiety*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 1976.
- Russo N.F., *The Motherhood Mandate*, „Journal of Social Issues” 1976, t. 32, nr 3, s. 143–154.
- Skorny Z., *Proces socjalizacji dzieci i młodzieży*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1976.
- Sobolewski Z., *Nowe macierzyństwo i ojcostwo w nauczaniu Jana Pawła II*, „Studia Teologiczne. Białystok – Drohiczyń – Łomża” 2000, nr 18, s. 109–122.
- Socha-Kołodziej K., Badora S., *Oczekiwania oraz potrzeby uczniów w zakresie przygotowania do życia rodzinnego i seksualnego*, w: *Edukacja prorodzinna. Księga dedykowana profesorowi Marianowi Śnieżyńskiemu*, red. M. Chymuk, D. Topa, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2000.
- Sosnowska M., *„Zgubiły siebie bez obrazu, bez lustra, odsyłającego do ich własnej tożsamości”: Kobięce ciało w koncepcjach Freuda i Irigaray*, w: *Konteksty feministyczne. Gender w życiu społecznym i kulturze*, red. P. Chudzicka-Dudzik, E. Durys, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 41–53.
- Szukalski P., *Późne macierzyństwo we współczesnej Polsce*, „Demografia i Gerontologia Społeczna – Biuletyn Informacyjny” 2012, nr 6, s. 2–6.
- Ziemska M., *Rodzina a osobowość*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1977.

Recenzje

Zeszyty Naukowe
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II
68 (2025), nr 2 (270)

DOI: 10.31743/znkul.18657

JÓZEF BANIAK

Rec.: J. Mariański, *Wartości moralne w świadomości maturzystów puławskich (raport z badań socjologicznych zrealizowanych w latach 1994-2021)*, Wyższa Szkoła Nauk Społecznych z siedzibą w Lublinie, Lublin 2022, s. 524.

Problematyka wartości jest złożona aspektowo i ma rozległy zakres, w którym są uwzględniane różne typy wartości występujących w świadomości oraz w praktyce życiowej ludzi młodych i dorosłych. Wartościami interesują się przedstawiciele nauk humanistycznych, społecznych i teologicznych. W socjologii wyróżniane są m.in. wartości codzienne, podstawowe, oddziałujące na sens życia i ostateczne, chociaż każdy ich typ jest zróżnicowany i zindywidualizowany ze względu na rodzaj orientacji ludzi na te wartości. Wartości podstawowe są konieczne dla rozwoju człowieka i społeczeństwa, stanowią podstawę porozumienia i działania społecznego, tworzą normatywny etos, który zespala wszystkie siły społeczeństwa zmierzające do realizacji dobra wspólnego. Do kategorii wartości podstawowych są zaliczane: wolność, życie, równość, sprawiedliwość, prawda, miłość, pokój, solidarność, patriotyzm, tolerancja. Pod względem swojej treści wartości te uwiadcniają się w godności ludzkiej, która umożliwia podstawowy konsens i ujednolicony etos. W wartościach podstawowych ważny jest los społeczeństwa, bez którego społeczeństwo nie mogłoby istnieć, w nim te wartości są przedmiotem troski i starań zbiorowości ludzkich. Natomiast mniejsze znaczenie ma tu spełnienie różnych i zmiennych pragnień oraz oczekiwań poszczególnych jednostek tworzących społeczeństwo. Wartości podstawowe cechuje trwałość i stabilność w zróżnicowanych warunkach kulturowych.

Z kolei wartości codzienne są mniej stabilne, ulegają dość szybkim przemianom pod wpływem zmian indywidualnych celów i dążeń życiowych jednostek. Ta zmienność wartości codziennych nie eliminuje istnienia wartości absolutnych lub uniwersalnych. Wartości codzienne mogą koncentrować się na jednostce i mają charakter intrapersonalny (osobowe) albo są zwrócone ku innym ludziom i wtedy mają charakter interpersonalny (społeczne). W niektórych sytuacjach wartości codzienne mogą mieć znaczenie uroczyste,



a wtedy angażują jednostki maksymalnie, nawet do tego stopnia, że potrafią one poświęcić dla nich własne życie.

Natomiast wartości ostateczne wskazują na finalny stan aspiracji, dążeń i działań ludzi, a osoby wierzące religijnie odnoszą te wartości do Transcendencji. Z kolei osoby niewierzące uznające wartości ostateczne nie odnoszą ich do Transcendencji, lecz dostarczają im one poczucie sensu i samoidentyfikacji w wymiarze świeckim. Wartości głębiej tkwiące w osobowości człowieka niż opinie, poglądy i postawy określają styl życia w kontekście do jego własnej koncepcji życia i w odniesieniu do otoczenia społecznego. Trwałość jest podstawową cechą tych wartości.

Wartości są różnie definiowane i określane w zakresie ich istotowości. Piotr Sztompka twierdzi, że wartości oznaczają „reguły, których przedmiotem są pożądane, godne, słuszne cele działań”¹. Socjologowie zajmują się badawczo tymi wartościami, które zostały uprzednio zinternalizowane w procesie socjalizacji pierwotnej i wtórnej oraz w danym kontekście społeczno-kulturowym. Wówczas będą one postrzegane jako przekonania obowiązujące w danej grupie co do ważności pożądania i hierarchii pod określonym kątem widzenia. W aspekcie socjologicznym wartości nie są dane raz na zawsze i uniwersalnie, natomiast są relatywne, mogą być pożądane i oczekiwane oraz realnie realizowane na co dzień w życiu pojedynczych osób i zbiorowości ludzkich. Wartości różnego typu, w tym również wartości moralne, znajdują się w zakresie zainteresowań i oczekiwań praktycznych, zarówno pojedynczych osób, jak i grup społecznych, osób dorosłych i młodych, o czym od dawna przekonują badania socjologiczne.

Znaczenie szczególne w aspekcie naukowo-poznawczym mają badania socjologiczne dotyczące nastawienia młodzieży szkolnej i akademickiej w Polsce do różnego typu wartości, w tym do wartości moralnych. Badania takie podejmowali i realizowali socjologowie religii i socjologowie moralności w minionym XX wieku i w obecnym XXI wieku, ogłaszając ich wyniki w monografiach i specjalistycznych czasopismach naukowych i popularnonaukowych. Wyniki tych badań informują między innymi o tym, że nastawienie młodzieży polskiej uczącej się w szkołach średnich i studiującej w uczelniach wyższych do wartości, w tym do wartości moralnych, było i jest zróżnicowane pod wpływem wielu czynników, a nadto ulegało zmianom na przełomie obu wieków.

Wśród różnych badań socjologicznych dotyczących nastawienia polskiej młodzieży szkolnej i akademickiej do systemu aksjologicznego, w tym do wartości moralnych, zrealizowanych w obu wiekach, na szczególną uwagę i wyróżnienie zasługują kilkakrotnie powtarzane badania empiryczne ks. prof. Janusza Mariańskiego poświęcone religijności i moralności maturzystów ze szkół średnich w Puławach. Pierwsze badania na ten temat autor zrealizo-

¹ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Znak, Kraków 2002, s. 258.

wał w 1994 roku, a dwa kolejne w 2009 i 2016 roku. Wyniki tych trzech badań ks. prof. Mariański opublikował w Warszawskim Wydawnictwie Socjologicznym w 2019 roku w obszernej, liczącej 451 strony monografii pt. *Maturzyści puławscy w latach 1994–2016. Szkic do portretu młodych Polaków*. Książka ta obejmuje bardzo rozległą tematykę, a poszczególne zagadnienia zostały zaprezentowane w jedenastu rozdziałach: I – *Religijność maturzystów puławskich w procesie przemian*; II – *Religia i moralność w świadomości maturzystów – zmieniające się relacje*; III – *Podstawowe orientacje moralne maturzystów*; IV – *Rodzina jako wartość w ocenie maturzystów*; V – *Rodzina jako środowisko wychowania*; VI – *Orientacje życiowe i priorytety wartości maturzystów*; VII – *Wartości codzienne, podstawowe, sensotwórcze i ostateczne*; VIII – *Wartości prospołeczne i egoistyczne*; IX – *Godność ludzka jako wartość społeczno-moralna*; X – *Sens życia w świadomości maturzystów puławskich*; XI – *Postawy maturzystów puławskich wobec śmierci*.

Zamieszczona wyżej informacja jest niezbędna co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, wspomniana książka stanowi podstawę poprzez opublikowane w niej wyniki badań socjologicznych dla nowej, recenzowanej teraz publikacji ks. prof. Mariańskiego. Po drugie, książka ta w 2019 roku była i jest obecnie socjologicznym studium monograficznym szeroko i głęboko ukazującym kondycję religijno-moralną młodych Polaków, którymi byli maturzyści puławscy. Publikacja ta jest dzisiaj wzorcowym dziełem naukowym dla innych badaczy religijności i moralności młodzieży uczącej się w szkołach średnich, szczególnie maturzystów, z którego już korzystają i zapewne będą korzystali w przyszłości we własnych badaniach i analizach socjologicznych na ten temat. W książce tej autor ukazał szczegółowo i profesjonalnie, jak zmieniało się nastawienie badanych trzykrotnie maturzystów puławskich do wartości religijnych i moralnych w przyjętym okresie (schyłku XX wieku i niespełna dwóch pierwszych dekad XXI wieku), a zmiany te były wtedy dość znaczące i miały charakter częściej negatywny niż pozytywny, aczkolwiek trend ujemny nie był skrajnie, a raczej umiarkowanie radykalny.

Czwarte w kolejności badania, poświęcone nastawieniu maturzystów puławskich do wartości moralnych, ks. prof. Mariański zrealizował w roku szkolnym 2021/2022 w dwóch liceach ogólnokształcących (w I Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Adama Czartoryskiego i Społecznym Liceum Ogólnokształcącym im. Christiana Piotra Aignera) oraz w dwóch technikach (nr 1 i nr 2). Próba badawcza założona wynosiła 394 osoby, a próba efektywna – 291 osób. Analizą statystyczno-korelacyjną objęto 281 ankiet, czyli 75,1% założonej próby badawczej. Badania zrealizowano wśród respondentów za pomocą kwestionariusza ankiety audytoryjnej pt. *Maturzyści a wartości*, który został opracowany w 1993 roku w Katedrze Socjologii Moralności KUL i wzbogacony w 2009 roku o kilka dodatkowych pytań, a w 2021 roku wyraźnie skrócony. Badania terenowe

przeprowadził Ośrodek Sondaży Społecznych w Instytucie Statystyki Kościoła Katolickiego SAC w październiku, listopadzie i grudniu 2021 roku oraz częściowo w styczniu 2022 roku. Ankieta audytoryjna zawierała 56 pytań, w większości „zamkniętych” i była wypełniana przez uczniów w klasach szkolnych w ciągu 45 minut. Została oceniona pozytywnie przez większość badanych maturzystów, chociaż pewien ich odsetek ocenił ją krytycznie, wskazując na różne wady i trudność niektórych pytań. W badanej zbiorowości maturzystów dominowały kobiety (59,8%) nad mężczyznami (36,7%), a uczniowie z techników (51,%) nad uczniami z liceów ogólnokształcących (48,4%).

Wyniki badań socjologicznych z 2021/2022 roku zostały zestawione przez autora z tymi z lat 1994, 2009, 2016, stanowiąc w efekcie podstawę do opracowania i analizy wyników nastawienia maturzystów puławskich do wartości moralnych w okresie 28 lat z przełomu XX i XXI wieku. Opracowanie wyników z wszystkich czterech badań autor zamieścił w monografii pt. *Wartości moralne w świadomości maturzystów puławskich (raport z badań socjologicznych zrealizowanych w latach 1994-2021)*, która jest przedmiotem niniejszej recenzji.

Książka składa się z ośmiu rozdziałów poprzedzonych wstępem oraz podsumowującym zakończeniem, które zawiera najważniejsze konstatacje i wnioski, wynikające z przeprowadzonych analiz socjologicznych zebranych wyników badań empirycznych autora z lat 1994–2021, a dodatkowo z kwerend innych socjologów o charakterze ogólnopolskim i regionalnym, zrealizowanych przez ośrodki świeckie i kościelne.

Struktura publikacji jest merytorycznie i logicznie spójna, rozdziały mają czytelnie sformułowane tytuły oraz rozbudowaną strukturę wewnętrzną, są zakończone syntetycznym podsumowaniem, eksponującym kwestie najistotniejsze podnoszone w treści. We wstępie autor słusznie zaznacza:

Od wielu lat trwa ożywiona dyskusja nad problematyką wartości uznawanych przez młodzież w naszym kraju. Mówi się o erozji wartości moralnych w świadomości ludzi młodych, o pluralizmie wartości, o zmierzchu tradycyjnej moralności chrześcijańskiej, o relatywizmie wartości, o kryzysie sensu życia, o przemianie wartości w warunkach przejścia od realnego socjalizmu do demokracji. Częściej wskazuje się na zmianę wartości niż na ich stałość, chociaż w rzeczywistości kontynuacja wartości zaznacza się bardziej niż dyskontynuacja. Dyskusja nad problematyką przemian wartości nosi znamiona fazy „wysokiej koniunktury”. W przejściu od społeczeństwa nowoczesnego do ponowoczesnego lub w ewoluującej czy płynnej nowoczesności, zmieniają się wartości moralne, zwłaszcza w pokoleniu ludzi młodych. Wydaje się, że właśnie maturzyści, jako ci, którzy mają za sobą stosunkowo długi okres formalnego kształcenia i stoją przed koniecznością podejmowania ważnych decyzji dotyczących własnej przyszłości, są właściwym „obiektem” śledzenia tych zmian. Mają oni w mniejszym lub większym stopniu skryształizowane poglądy i wyobrażenia na temat tego, co jest moralnie dobre a co złe,

szlachetne i nieszlachetne, godziwe i niegodziwe, przyzwoite i nieprzyzwoite. Podejmując temat dotyczący wartości moralnych uznawanych przez młodzież [...], pragniemy podjąć mniej lub bardziej istotne sprawy związane z sytuacją młodego człowieka, żyjącego w warunkach przejścia od społeczeństwa losu (od społeczeństwa kierowanego totalitarnie) z pewnymi cechami społeczeństwa tradycyjnego, do społeczeństwa wyboru (do społeczeństwa pluralistycznego) z rodzącymi się cechami społeczeństwa ponowoczesnego. W kształtującym się społeczeństwie pluralistycznym znaczenia i sensy aksjologiczne w świadomości młodzieży przestają być oczywiste. Religijne, moralne i kulturowe definicje rzeczywistości tracą swoją jakość pewności i stają się kwestią swobodnego wyboru. W zmieniającym się kalejdoskopie życiowych doświadczeń nie są czymś danym, lecz są indywidualnie osiąganym i konstruowanym. Wartości moralne uznawane przez maturzystów w 2021 roku ujmujemy w kontekście przemian społeczno-kulturowych, jakie dokonują się we współczesnym społeczeństwie polskim. Obecną kondycję moralną młodego pokolenia Polaków można więc opisywać w kategoriach kontynuacji i zmiany, trwałości i zerwania. Młodzi ludzie z przełomu drugiej i trzeciej dekady XXI wieku kształtują swoje dążenia, cele życiowe, aspiracje, a także uznawane wartości moralne w warunkach transformacji politycznej, gospodarczej i społeczno-kulturowej, przy wyraźnej orientacji na wzory zachodniej cywilizacji i kultury (s. 7-9).

W rozdziale pierwszym, który ma charakter wprowadzenia teoretycznego i metodologicznego, autor omawia takie kwestie, jak: pojęcie wartości moralnych, problemy i hipotezy badawcze, metoda i sposób przeprowadzenia badań oraz demograficzno-społeczna charakterystyka zbadanej młodzieży.

Rozdział drugi ma profil analityczny i dotyczy podstawowych orientacji moralnych maturzystów puławskich. Na jego treść składają się następujące zagadnienia: ogólny stosunek młodzieży do norm moralnych; Dekalog jako podstawa moralności; permissywizm moralny młodzieży maturalnej; autorytety moralne; instancje ważne w rozstrzyganiu konfliktów moralnych; uwagi końcowe. W zakończeniu poszczególnych punktów autor konstruuje konstatacje i wnioski ogólne w miarę adekwatne do wyników badań, w których ukazuje zmiany w nastawieniu respondentów do podstawowych orientacji moralnych, biorąc pod uwagę ich stosunek do norm moralnych, do Dekalogu jako podstawy moralności, do autorytetów i wzorów moralnych, do instancji ważnych w wyjaśnianiu konfliktów moralnych oraz do instancji kształtujących przekonania moralne. Badania tu zaprezentowane wykazały ważne zmiany w podstawowych orientacjach moralnych ankietowanych, idące w umiarkowanym stopniu w kierunku negatywnym, które nastąpiły w postawach i działaniach respondentów na przełomie minionego i obecnego wieku. Zmiany te zachodziły częściej i wyraźniej w XXI wieku, w tym także pomiędzy kolejnymi jego dekadami.

Rozdział trzeci zatytułowany *Wartości podstawowe i orientacje życiowe maturzystów puławskich* obejmuje następujące zagadnienia: wartości podstawowe

jako fakt społeczny; wolność jako wartość indywidualna i społeczna; konflikty między wolnością i równością społeczną; sprawiedliwość jako wartość podstawowa; orientacje życiowe maturzystów uwagi końcowe. W podsumowaniu rozdziału autor trafnie zaznacza:

Przeprowadzone analizy empiryczne ujawniły w rozważanym zakresie stan świadomości aksjologicznej maturzystów w latach 1994–2021; jest to „stan rzeczy” deklarowany i zapewne w znacznej części uznawany. Pozostaje do rozważenia zagadnienie realizacji uznawanego systemu wartości. W okresie transformacji społecznych i dogłębnych kryzysów mogą się nasilać rozbieżności pomiędzy uznawanymi i realizowanymi wartościami. Opisy dotyczące teraźniejszego stanu aksjologicznego młodego pokolenia Polaków, jakkolwiek konieczne, nie są wystarczające dla określenia jego przyszłego kształtu. Trzeba zdawać sobie sprawę z niebywale i ukrytej siły, jaka zawiera się w młodości. Ludzie młodzi są zdolni do podejmowania nawet nadzwyczajnych wysiłków, jeżeli tylko są przekonani o celowości takich działań i czują się do nich osobiście zobowiązani. Badania socjologiczne dotyczące maturzystów z połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku i z końca pierwszej dekady XXI wieku, wskazują na nikły trend osłabienia niektórych podstawowych orientacji moralnych, mających dawniej silne zakorzenienie w tradycji (s. 177-178).

W rozdziale czwartym autor omawia nastawienie badanych maturzystów puławskich do wartości codziennych oraz tych wpływających na sens życia ludzkiego. W kolejnych paragrafach tego rozdziału prezentowane są następujące zagadnienia: znaczenie wartości w życiu codziennym, wartości codzienne, obawy i lęki życiowe młodzieży, wartości nadające sens życiu. W podsumowaniu analiz dokonanych w tym rozdziale ks. prof. Mariański trafnie zaznacza, że w świetle przeprowadzonych badań socjologicznych można mówić o powolnych procesach przemian w wartościach codziennych i związanych z sensem życia oraz w obawach i lękach życiowych młodzieży. Wyniki tych analiz potwierdzają stałą obecność „orientacji na rodzinę” w świadomości młodzieży i w całym społeczeństwie polskim. Przeprowadzone badania socjologiczne wskazują, że ogólne wartości prorodzinne są jeszcze mocno zakorzenione w mentalności młodzieży maturalnej. W okresie 20 lat nie uległy one wyraźnym zmianom. Do wartości wiodących, obok rodziny, należą wielka odwzajemniona miłość i przyjaźń. W dziedzinie celów i dążeń życiowych młodych Polaków oraz wartości nadających sens życiu zaznacza się tendencja indywidualistyczna. Jednostka wydaje się absolutem, czymś ważnym samym w sobie.

Rozdział piąty ukazuje nastawienie badanych maturzystów puławskich do wartości prospołecznych i egoistycznych, uwzględniając przy tym następujące zagadnienia szczególnie: ocenę natury ludzkiej i działań prospołecznych Polaków, ogólny profil postaw prospołecznych i egoistycznych, zaufanie między-

ludzkie, pomoc innym ludziom jako przejaw uznania wartości prospołecznych, wzajemność jako zasadę społeczną. W podsumowaniu analiz dokonanych w tym rozdziale autor słusznie zaznacza, że przeprowadzona kwerenda orientacji prospołecznych i egoistycznych maturzystów puławskich w latach 1994–2021 nie doprowadziła do jednoznacznych ustaleń. Proporcje obydwu orientacji w świadomości badanych osób różnicują się w zależności od rozważanych kontekstów społecznych, w których te orientacje się realizują. Można mówić co najwyżej o powolnym procesie zmniejszania się orientacji prospołecznych na rzecz egoistycznych. Przeprowadzone analizy pozwalają na sformułowanie kilku końcowych wniosków: w ocenie tzw. natury ludzkiej przeważają zdecydowanie opinie realistyczne, co dwudziesty badany prezentuje opinie optymistyczne, a jeszcze mniej poglądy negatywne; postawy prospołeczne charakteryzują zaledwie co dziesiątego badanego maturzystę, postawy kompromisowe co trzeciego, egoistyczne niespełna dwie piąte ankietowanych, a co dziesiąty badany nie potrafił zająć wyraźnego stanowiska w tej sprawie; w 2021 roku postawy nieograniczonego zaufania w stosunku do innych ludzi prezentował niespełna co dziesiąty ankietowany maturzysta puławski, niespełna dwie trzecie badanych – postawę ograniczonego zaufania i niespełna co piąty – postawę braku zaufania do innych; postawy egoistyczne prezentował niespełna do dziesiąty badany maturzysta, co trzeci – postawy częściowo egoistyczne i częściowo prospołeczne, a co drugi – postawy prospołeczne, aprobujące świadczenie pomocy nawet wtedy, kiedy samemu nic się nie zyskuje; aprobatą motywów bezinteresowności w działaniach pomocowych jest nieco szersza niż aprobatą odnosząca się deklarowanej pomocy innym. Ponad połowa badanych maturzystów puławskich nie przewidywała wdzięczności za okazaną pomoc innemu człowiekowi.

Rozdział szósty prezentuje nastawienie badanych maturzystów puławskich do aksjologicznego wymiaru rodziny i uwzględnia w tym zakresie następujące zagadnienia: rodzina jako wartość podstawowa, katolicka moralność małżeńsko-rodzinna, stosunek maturzystów puławskich do swoich rodziców, więzi rodzinne w świadomości maturzystów, uwagi końcowe. W komentarzu do wyników badań autor zaznacza, że w świetle oceny maturzystów puławskich rodzina jest niezwykle ważną wartością. Z tego powodu upatrują oni w życiu rodzinnym ważne źródło osobistego szczęścia i zadowolenia. W 1994 roku 82,3% wśród nich przypisywało rodzinie bardzo ważne znaczenie, 13,7% – raczej ważne, w 2009 roku – 86,1% i 9,9%, w 2016 roku – 87,1% i 6,3%, a w 2021 roku – 82,6% i 11,7%. Na obu poziomach oceny łącznej badani maturzyści pozytywnie postrzegali rolę rodziny w swoim życiu w następujących odsetkach: w 1994 roku – 96,0%, w 2009 roku – 96,0%, w 2016 roku – 93,6%, w 2021 roku – 94,3%. Wprawdzie pod koniec tego okresu w 2021 roku wskaźnik wysokiej oceny rodziny zmniejszył się o 1,7 % w stosunku do tego z 1994 roku, to z drugiej strony wskaźnik ten zawsze przekraczał 90% badanej popula-

cji. Natomiast znacznie mniejszy odsetek badanych maturzystów puławskich swoje życie rodzinne rozpoczynałby od wcześniej zawartego małżeństwa. Taką deklarację złożyło w 2009 roku 68,0% badanych, w 2016 roku – 63,6% i w 2021 roku – 53,0%, zaś w tej kolejności: 18,4%, 20,3% i 23,1 – nie potrafiło zająć jednoznacznego stanowiska w interesującej nas kwestii. Maturzyści puławscy bardzo krytycznie odnieśli się do katolickiej moralności seksualnej w 2021 roku: 83,2% – akceptuje seks w okresie narzeczeńskim, 84,4% – seks po ślubie cywilnym a przed kościelnym, 79,0% – rozwody, 85,1% – antykoncepcję; natomiast mniejsze odsetki akceptowały aborcję – 71,1% oraz zdecydowanie mniejsze zdradę małżeńską – 17,5%, a 68,0% – odrzuca ją zdecydowanie. Autor badań obiektywnie stwierdza, że pewne tendencje wśród młodzieży, zmierzające do osłabienia podstawowych orientacji moralnych, mających silne zakorzenienie w tradycji i w Kościele, są już czytelne i świadczą o umacnianiu się permissywnej moralności. Młodzież nie jest jednak całkowicie zdeorientowana, chociaż żyje w niepewnym i niestabilnym pod względem wartości świecie. Jej świadomość aksjologiczna nie jest nihilistyczną pustynią, ale też nie jest bezpieczną fortecą.

Siódmy rozdział ukazuje nastawienie badanych maturzystów puławskich do rodziny jako środowiska wychowania moralnego, które jest widoczne przez pryzmat następujących zagadnień: cechy ważne w wychowaniu dzieci, metody i techniki w wychowaniu dzieci, style wychowania moralnego w rodzinie, zbieżność i rozbieżność poglądów maturzystów oraz ich matek i ojców, uwagi końcowe. W podsumowaniu wyników badań na ten temat autor trafnie zaznacza:

Dokonująca się w świadomości moralnej dzieci i młodzieży reorientacja ku wartościom osobistym (samorozwojowym) wyciska swoje piętno na celach wychowania w rodzinie. W procesie wychowania kładzie się nacisk na uczciwość, tolerancję, szacunek dla siebie, odpowiedzialność i samodzielność, mniej zaś na posłuszeństwo, dyscyplinę, pokorę i bezinteresowność. Stosunkowo wysoko ceni się jeszcze wiarę religijną, ale wartości religijne tracą na znaczeniu jako główne cele życiowe. Bardzo wyraźnie w świadomości społecznej maturzystów puławskich zarysowują się indywidualistyczne nastawienia życiowe, związane z preferowaniem wartości samorealizacyjnych. Dla wielu z nich rodzina stanowi oparcie moralne, źródło zaufania, przyjaźni i odzwierciedlonej miłości, nawet jeżeli staje się ona coraz częściej bardzo zróżnicowaną całością (s. 374).

Więzi uczuciowe łączące dzieci z rodzicami inaczej kształtują się, gdy najczęstszym sposobem reagowania rodziców na wykroczenia moralne dzieci jest wymyślanie, krzyki i bicie, inaczej zaś, gdy stosowane są łagodniejsze metody i techniki wychowawcze.

Rozdział ósmy ukazuje nastawienie badanej młodzieży maturalnej do nowych problemów bioetycznych widzianych w narracji społecznej. Należą do nich: zapłodnienie pozaustrojowe *in vitro*, klonowanie ludzi, problemy mo-

ralne związane ze zmianą płci, postawy młodzieży polskiej wobec eutanazji. W podsumowaniu rozdziału autor trafnie zaznacza, że postawy młodzieży polskiej uczęszczającej do szkół średnich wobec wybranych problemów bioetycznych są zróżnicowane. Krytyczne stanowisko Kościoła katolickiego względem tych kwestii w pełni podzielała w 2016 roku tylko mniejszość badanej młodzieży szkolnej: zapłodnienie pozaustrojowe *in vitro* – 10,6%, klonowanie ludzi – 34,4%, zmianę płci – 42,3%, eutanazję – 21,7%. Z kolei maturzyści puławscy w 2021 roku podzielali krytyczne stanowisko Kościoła wobec tych problemów następująco: *in vitro* – 5,7%, klonowanie ludzi – 21,7%, zmiana płci – 21%, eutanazja – 15,3%. W ocenie ks. prof. Mariańskiego badania socjologiczne na temat klonowania ludzi, zmiany płci są jeszcze nieliczne, znacznie więcej jest ich w odniesieniu do zapłodnienia pozaustrojowego *in vitro*, a zwłaszcza eutanazji. Zebrane materiały z tych badań empirycznych są wartościowe poznawczo, ukazują one pluralizm poglądów w kwestiach bioetycznych (pluralizm jako fakt społeczny). Świadczą one także o znacznym rozdzwieku pomiędzy religijną kulturą i moralnością bioetyczną. W odniesieniu do zapłodnienia *in vitro*, klonowania ludzi, zmiany płci czy eutanazji wielu młodych katolików nie dostrzega niczego nagannego moralnie. Erozja moralności dokonuje się w świadomości młodzieży w sposób powolny, ale systematyczny.

W obszernym i pouczającym zakończeniu książki autor dokonuje gruntownego podsumowania wyników swoich badań, koncentrując się przy tym na kwestiach fundamentalnych, którymi są kierunki zmiany i ciągłości w nastawieniu badanych maturzystów puławskich do wartości moralnych. Następnie dokonuje weryfikacji zasadności hipotez przyjętych w założeniach metodologicznych swoich badań, w efekcie czego stwierdza, że jedne hipotezy zweryfikowały się całkowicie, inne częściowo, a pozostałe nie potwierdziły swojej trafności i zasadności.

Książkę ks. prof. Mariańskiego oceniam bardzo pozytywnie, będąc przekonanym, że niewątpliwie spotka się ona z życzliwym przyjęciem wielu czytelników, nie tylko socjologów moralności, ale także pedagogów i teologów, jak i tych wszystkich osób i instytucji, którym bliska jest w sensie poznawczym i praktycznym problematyka wartości moralnych oraz ich przemian dokonujących się w świadomości i działaniach młodzieży polskiej, zwłaszcza młodzieży maturalnej. Książka prezentująca syntetyczne i całościowe podsumowanie wyników badań socjologicznych z lat 1994–2021 nad świadomością moralną i aksjologiczną polskiej młodzieży maturalnej w Puławach jest niezwykle cenna. Bez wątpienia sięgną po nią liczni czytelnicy – dorośli i młodzi – jak i różne instytucje zajmujące się profesjonalnie edukacją i wychowaniem moralnym dzieci i młodzieży.

SPIS TREŚCI (CONTENTS)

Zeszyty Naukowe KUL 68 (2025), nr 2 (270)

ARTYKUŁY (ARTICLES)

Co dalej z badaniami jakościowymi?

What's Next for Qualitative Research?

Krzysztof T. Konecki 5–21

Is a Talented Employee Happy?

Talent and Life Satisfaction Among European Team Workers

Czy utalentowany pracownik jest szczęśliwy?

Talent i satysfakcja z życia wśród europejskich pracowników zespołowych

Wiesław Talik, Michał Wiechetek 23–40

Trudności i bariery sukcesu zawodowego.

Polacy w badaniach o pracy i sukcesie zawodowym

Difficulties and Barriers to Career Success.

Poles in Research on Work and Career Success

Katarzyna Uklańska 41–60

Macierzyństwo w perspektywie filozoficznej, społecznej i indywidualnej.

Analiza teoretyczna na podstawie literatury przedmiotu

Motherhood in Philosophical, Social and Individual Perspectives.

Theoretical Analysis Based on the Literature on the Subject

Joanna Gregorczyk-Prosińska 61–77



RECENZJE (REVIEWS)

Rec.: Janusz Mariański, *Wartości moralne w świadomości maturzystów puławskich (raport z badań socjologicznych zrealizowanych w latach 1994-2021)*, Wyższa Szkoła Nauk Społecznych z siedzibą w Lublinie, Lublin 2022, s. 524.

Józef Baniak		79–87
--------------	-------	-------

