

Beata Jakimiuk

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin

Etyczne aspekty realizacji kariery zawodowej

Słowa kluczowe: kariera, kultura pracy, etyka, wartości

Key words: career, working culture, ethics, values

Wprowadzenie

Realizacja kariery w obecnych czasach wymaga ogromnego zaangażowania, wysiłku, nieustannej aktywności, podejmowania wyzwań, radzenia sobie z niepowodzeniami i problemami w pracy. Wiąże się to z nieprzewidywalnością rynku pracy, niestabilnością zatrudnienia i większą konkurencją o miejsce pracy¹. Taka sytuacja nie sprzyja zachowaniom etycznym, które skutkują obniżeniem kultury pracy i jakości relacji interpersonalnych. Pojawiają się wtedy problemy psychospołeczne i zaburzenia równowagi praca–życie².

Praca zawodowa pełni rolę „osobowościotwórczą i społecznotwórczą”³, dlatego celem artykułu jest zwrócenie uwagi na etyczne aspekty kariery ze względu na jej wymiar indywidualny i społeczny, znaczenie dla rozwoju człowieka i kształtowania otaczającej rzeczywistości. Podjęcie tej problematyki wydaje się ważne, ponieważ istnieje możliwość, że zachowania nieetyczne mogą stać się pewnym standardem postępowania przy realizacji kariery, szczególnie wobec trudnej sytuacji na rynku pracy. Kariera zawodowa może stanowić obszar rozwoju człowieka i realizacji ważnych wartości, jednak nieetyczne działania zawsze prowadzą do pewnej demoralizacji, skłonności do ułatwiania sobie życia, wybierania drogi na skróty, wykorzystywania innych ludzi do osiągnięcia własnych celów.

¹ R. Gerlach, *Edukacja zawodowa w perspektywie „końca pracy”*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz 2008, s. 227–228.

² R. Tomaszewska-Lipiec, *Relacje praca zawodowa–życie osobiste. Między harmonią a dezintegracją*, [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca–życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Bydgoszcz 2014, s. 360.

³ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000, s. 428.

Artykuł zawiera treści dotyczące charakterystyki współczesnych karier, wartości powiązanych z karierą, kultury pracy i jej elementów, interakcji społecznych w miejscu pracy oraz analizę kultury pracy i etycznych zachowań w kontekście funkcjonowania zawodowego.

Własności współczesnych karier

W dzisiejszych czasach kariera rzadko przebiega według linii rozwoju zawodowego opisanej przez Zygmunta Wiatrowskiego⁴, związanej z kolejnymi, następującymi po sobie, przewidywalnymi etapami, wieloletnią pracą w jednym zawodzie i miejscu do momentu przejścia na emeryturę. Taki rodzaj kariery jest charakterystyczny dla osób w okresie średniej dorosłości, które wchodziły na rynek pracy kilkadziesiąt lat temu⁵, jednak te kariery również są zagrożone, ponieważ w szybkim tempie przybywa bezrobotnych w grupie wiekowej 60+ w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego⁶. Ta sytuacja sprawia, że prawie wszystkie współczesne kariery zawodowe są niestabilne, nawet te, realizowane przez osoby z długim stażem pracy. Oznacza to, że współczesne kariery są nieprzewidywalne, a ich przebieg zależy przede wszystkim od własnej aktywności jednostek ją realizujących, od umiejętności elastycznego reagowania, gotowości do zmian oraz utrzymywania dobrych relacji z innymi.

Przebieg współczesnych karier ilustrują modele zaproponowane przez Marka Suchara w postaci: linii przerywanej (kariera z przerwami), linii łamanej (sukcesy i porażki), spirali (cykliczność kariery wraz ze zdobywaniem doświadczeń i kompetencji), słoneczka (wielotorowość funkcjonowania zawodowego, rozwijanie różnych umiejętności)⁷. Prezentują one różne drogi zawodowe, często spotykane w dzisiejszych czasach, sytuacje wzlotów i upadków, rozwijania różnorodnych umiejętności, nieustannego podejmowania nowych wyzwań. Pokazują wiele możliwości realizowania kariery, która jest uwarunkowana własnymi staraniami.

Współczesne koncepcje realizacji kariery podkreślają odpowiedzialność jednostki za jej przebieg. Jedną z nich jest koncepcja kariery proteańskiej (*protean career*), według której człowiek, a nie firma go zatrudniająca, zarządza swoją karierą, wykorzystując wszystkie doświadczenia edukacyjne i zawodowe oraz indywidualne cechy i predyspozycje. Osoba realizująca taką karierę jest proak-

⁴ Ibidem, s. 371.

⁵ M. Piorunek, *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, [w:] M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Toruń 2009, s. 319.

⁶ J. K. Kowalski, *Seniorzy już płacą za reformę emerytalną. Sześćdziesięciolatki pracy nikt nie proponuje*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 12 sierpnia 2015 (nr 155), s. 1–2.

⁷ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003, s. 59–69.

tywna i niezależna, nastawiona na rozwój, nie ulega schematom i wykorzystuje własne rozwiązania. Kieruje się przyjętym systemem wartości przy podejmowaniu decyzji i działań, przy czym kariera jest w tym przypadku rozumiana jako kariera całościowa, powiązana z różnymi obszarami i perspektywą całego życia człowieka⁸. Koncepcja kariery bez granic (*boundaryless career*) pokazuje skalę możliwych jej postaci, wyrażającą niezależność od tradycyjnej ścieżki kariery⁹. Kariera tego typu może łączyć się z przechodzeniem z jednej firmy do innej, może też dotyczyć wykorzystywania wszelkich możliwości rozwijania swoich kompetencji i potencjału zawodowego w danym miejscu pracy, wiąże się również z zanikaniem granic między aktywnością zawodową a innymi sferami życia. Taka kariera oznacza przekraczanie barier związanych z mobilnością fizyczną dotyczącą zmiany branży lub pracodawcy oraz z mobilnością psychologiczną oznaczającą gotowość do zmiany kariery¹⁰. Kariera kalejdoskopowa ABC (*kaleidoscope career*) obejmuje trzy elementy: autentyczność (*Authenticity*), równowagę (*Balance*) i wyzwania (*Challenges*). Autentyczność odnosi się do zgodności roli zawodowej i środowiska pracy z wartościami przyjętymi przez człowieka, jego ideałami i poczuciem tożsamości. Równowaga dotyczy optymalnego rozłożenia czasu i energii między pracą a życiem pozazawodowym, natomiast wyzwania wiążą się z pokonywaniem przeszkód, również tych związanych z pracą oraz wykorzystywaniem wszelkich możliwości, dzięki którym człowiek rozwija swoje zdolności. Trzy obszary (ABC) tworzą „lustra” kalejdoskopu, który można odnieść do sposobu realizacji kariery, co daje nieograniczone możliwości tworzenia różnych, unikalnych jej wzorów¹¹.

Przedstawione koncepcje ilustrują złożoność i wielowymiarowość współczesnych karier, skłaniając do zachowania dystansu wobec restrykcyjnego podejścia do sposobów ich realizowania. Najbardziej istotnymi cechami współczesnych karier są: nieprzewidywalność, brak stabilności, dynamizm, zmienność, co wymusza konieczność aktywnego reagowania i elastyczność działań. Dzisiejsze rozumienie kariery wykracza poza obszar wyłącznie zawodowy, wiążąc ją ze stylem życia, rozwojem osobistym, sposobem działania i wyznawanymi wartościami.

⁸ J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. Frautschy DeMuth, *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*, „Journal of Vocational Behavior”, 2006, nr 69, s. 31.

⁹ M. B. Arthur, D. M. Rousseau, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York 1996, s. 3–6.

¹⁰ S. E. Sullivan, M. B. Arthur, *The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*, „Journal of Vocational Behavior”, 2006, nr 69, s. 19–29.

¹¹ L. A. Mainiero, S. E. Sullivan, *Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution*. „Academy of Management Executive” 2005, vol. 19, nr 1, s. 113–114.

Kariera zawodowa i wartości

Przebieg kariery dotyczy wielu kontekstów życia każdego człowieka, dla których wartości stanowią wspólną płaszczyznę wyznaczającą sposób postępowania i kierunek działania. Istnieje więc ścisły związek między wartościami a realizacją kariery. Wartości określają cele do osiągnięcia, potrzeby, przekonania, preferencje i zachowania. Kariera zawodowa powoduje, że człowiek doskonali umiejętności, poszerza wiedzę, rozwija zdolności, nabywa dyscypliny i rzetelności, zdobywa doświadczenie, poznaje otaczającą rzeczywistość i samego siebie, wchodzi w relacje z innymi ludźmi – tworzy siebie jako człowieka i poprzez swoje postępowanie przekształca otoczenie. Kariera może być więc obszarem rozwoju człowieka, co podkreśla jej wymiar humanistyczny.

Badania kariery i jej uwarunkowań potwierdzają jej związek z wartościami. Według Donalda Supera kariera jest kombinacją i sekwencją ról odgrywanych w ciągu całego życia, będących implementacją obrazu siebie, kształtowanego przez podmiotowe i sytuacyjne uwarunkowania. Satysfakcja z życia i pracy zależy od stopnia, w jakim jednostka może wykorzystać swoje możliwości, potrzeby, wartości, zainteresowania, zdolności i zrealizować obraz siebie¹². W koncepcji wyboru zawodu Johna Hollanda człowiek poszukuje środowiska pracy, które zapewni dopasowanie posiadanego typu zawodowego do właściwości tego środowiska, w którym może wyrażać swoje uzdolnienia, postawy i wartości oraz podejmować określone role¹³. Edgar Schein na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a obranym rodzajem kariery i wyodrębnił grupy takich wartości, nazywając je kotwicami kariery¹⁴. Teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa, stanowiąca rozwinięcie koncepcji Supera, koncentruje się na zagadnieniach osobowości zawodowej, definiowanej jako kariera jednostki powiązana z jej możliwościami, potrzebami, wartościami i zainteresowaniami¹⁵, i zdolnością adaptacji do kariery.

Podejście humanistyczne podkreśla złożony charakter kariery, która przebiega w różnych obszarach i różnych etapach życia człowieka, dotyczy funkcjonowania zawodowego i pozazawodowego. Karierę można pojmować jako rozwijanie „postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowo-

¹² D. E. Super, *A life-span, life space approach to career development*, [w:] D. Brown, L. Brooks & Associates (red.), *Career choice and development* (2nd ed.), San Francisco 1990, s. 197–261.

¹³ J. L. Holland, *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.), Odessa FL 1997, s. 21–50.

¹⁴ E. H. Schein, *Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century*, „Career Management”, NHRD Journal, August 2007, vol. 1, issue 4, s. 27.

¹⁵ M. L. Savickas, *Constructing careers: actors, agents, and authors*, „Journal of Employment Counseling” 2011, vol. 48, issue 4, s. 179–181.

ści i wiedzy, odnoszących się do pracy i obejmujących całe życie człowieka”¹⁶ oraz jako proces realizowania wartości¹⁷.

Podstawową wartością powiązaną z karierą jest praca. Przede wszystkim umożliwia zdobycie środków materialnych zapewniających określony poziom życia, ale również pozwala na wykorzystywanie posiadanego potencjału, urzeczywistnianie swojego człowieczeństwa, prowadzi do postępu, rozwoju cywilizacji i kultury¹⁸. Realizacja kariery wspomaga funkcjonowanie rodziny poprzez zapewnienie środków materialnych na jej utrzymanie, z drugiej strony rodzina stanowi niezastąpione źródło wsparcia, szczególnie w trudnych okolicznościach związanych z wykonywaniem pracy lub w sytuacji bezrobocia, stanowi też siłę sprawczą dążenia do osiągnięć zawodowych.

Kariera zawodowa służy urzeczywistnianiu swoich możliwości, które gdzie indziej nie mogłyby być wykorzystane, zapewnia samorealizację, rozwój kompetencji; dochodzenie do mistrzostwa i doskonałości w pracy; realizację pasji, jaką może być praca; poczucie własnej wartości, zadowolenia, dumy; przekonanie o własnej skuteczności, poczucie kontroli nad swoim życiem; kształtuje wytrwałość i odpowiedzialność; umożliwia nawiązywanie kontaktów i przyjaźni, wymianę informacji, odnoszenie sukcesów, poczucie bycia potrzebnym, pracy dla dobra wspólnego.

Wartości związane z karierą zawodową odnoszą się również do życia pozazawodowego człowieka, ponieważ wykonywanie pracy zapewnia środki finansowe, które służą rozwojowi człowieka w wielu wymiarach, kształtując określony styl życia.

Kariera wymaga aktywnej postawy i przyjęcia odpowiedzialności za swoje postępowanie, co może prowadzić do osiągnięcia sukcesów zawodowych i materialnych czy wysokiej pozycji społecznej, ale przede wszystkim łączy się z poszukiwaniem możliwości przeżywania swojego życia lepiej, dążeniem do wykorzystywania swojego potencjału i doświadczaniem swojej podmiotowości.

Pojęcie i elementy kultury pracy

Kultura pracy w znaczeniu szerszym obejmuje „dorobek ludzkości związany z pracą zawodową nagromadzony na przestrzeni dziejów”, czyli „cały dorobek związany z teorią i praktyką pracy, jaki ludzkość stworzyła przez wieki cywilizacyjnego rozwoju”¹⁹. W rozumieniu węższym kultura pracy jest cechą osobową,

¹⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, Warszawa 2003, s. 83.

¹⁷ B. Jakimiuk, *Aksjologiczne aspekty kariery*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, vol. XXVI, 1–2, sectio J, 2013, s. 82.

¹⁸ Jan Paweł II. *Laborem exercens*. [w:] J. Gałkowski (red.), *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, Lublin 1986, s. 8–21.

¹⁹ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009, s. 39.

powiązaną z indywidualnymi właściwościami człowieka, które „prowadzą do sposobu realizowania przez niego procesu pracy”²⁰. Kulturę pracy jako własność człowieka tworzą trzy komponenty, powiązane ze sobą i wzajemnie się przenikające. Pierwszym z nich jest wiedza o pracy, oparta na wiedzy ogólnej, umożliwiająca rozumienie i analizę wykonywanych zadań zawodowych. Następnym komponentem są umiejętności intelektualne i praktyczne pracownika, pozwalające na wykonywanie zadań zawodowych, a ostatnim – jego postawa wobec pracy, przejawiająca się w zainteresowaniach i zaangażowaniu w pracę w powiązaniu z odpowiedzialnością i prawością. Warunkiem koniecznym wysokiej jakości wykonywania zadań zawodowych oraz rezultatów pracy jest odpowiedni poziom wiadomości i umiejętności. Z tego powodu wiedza i sposób realizowania zadań zawodowych powinny być nieustannie rozwijane i modyfikowane. W tej kwestii istotne znaczenie ma trzeci komponent kultury pracy – postawa, którą określają przede wszystkim odpowiedzialność i gotowość. Odpowiedzialność w pracy dotyczy wielu obszarów. Można ją odnieść do odpowiedzialności: za współpracowników; proces pracy, jej przebieg, organizację i czas trwania; końcowe rezultaty pracy i ich konsekwencje; jakość pracy; ewaluację; siebie jako uczestnika procesu pracy; koszty materialne i konsekwencje podejmowanych działań. Gotowość oznacza stosowanie zasad, solidność, dbałość o edukację i własny rozwój, elastyczność, innowacyjność, poddanie się ocenie innych, współdziałanie, szacunek dla odbiorcy rezultatów pracy, przyznanie się do własnej bezradności²¹. Odpowiedzialność i gotowość decydują o sposobie wykonywania pracy, wyznaczają jakość wypełniania obowiązków zawodowych. Wiążą się z zachowaniami etycznymi i zobowiązaniami zawodowymi. Każda praca wymaga rzetelnego wykonania, ponieważ jej efekty służą ludziom. W związku z tym praca źle wykonana szkodzi innym i przeczy wszelkim zasadom etycznym.

Wiadomości, umiejętności i cechy psychofizyczne są elementami składającymi się na kwalifikacje zawodowe²². Jednak nie można utożsamiać kultury pracy z kwalifikacjami, ponieważ kwalifikacje są potwierdzone formalnie – dokumentami, świadectwami i certyfikatami, natomiast kultura pracy jest „indywidualną, niepowtarzalną dyspozycją konkretnej jednostki, eksponuje jej podmiotowość w procesie pracy, uwzględniając zarówno komponent osobowościowy, jak i profesjonalny”²³. Potencjał pracownika wynika z jego kompetencji osobo-

²⁰ Ibidem, s. 40.

²¹ Ibidem, s. 41–44.

²² S. M. Kwiatkowski, *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2005, s. 9.

²³ Z. Wołek, *Człowiek i jego kultura pracy w realizacji drogi zawodowej*, „Szkoła Zawód Praca”, nr 5/6, 2013, s. 21.

wych i zawodowych. Kultura pracy wiąże je ze sobą, ponieważ stanowi specyficzną, indywidualną i niepowtarzalną właściwość człowieka, wyrażającą jego postawę wobec pracy i sposób jej wykonywania²⁴. Kulturę pracy można odnieść do kompetencji społeczno-moralnych pracownika, które są skierowane na drugiego człowieka²⁵ i dotyczą sposobu traktowania innych oraz stosowania zasad moralnych przy realizowaniu zadań zawodowych. Człowiek powinien dbać nie tylko o rezultaty swojej pracy, ale też o to, aby była ona wykonywana uczciwie, rzetelnie i bez krzywdzenia innych.

Kultura pracy ma też związek z relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy, które powinny opierać się na prawdzie, zaufaniu, udzielaniu wsparcia i pomocy. Kształtowanie relacji opartych na życzliwości przyczynia się do rozpoznawania i rozwijania kompetencji emocjonalnych i społecznych, sprzyjających porozumieniu, komunikacji i współpracy z innymi oraz właściwych wzorców zachowań, zwyczajów, norm i wartości, które warto wprowadzać w otoczeniu. Relacje w pracy i ich jakość stanowią więc istotny czynnik warunkujący kulturę pracy.

Człowiek może bezpośrednio kształtować kulturę pracy własną i swojego bezpośredniego otoczenia. Kultura pracy jako cecha osobowa ma zasadnicze znaczenie przy wykonywaniu zadań zawodowych i realizacji kariery²⁶, dlatego jest istotnym czynnikiem funkcjonowania zawodowego.

Zakończenie

Zachowania nieetyczne w trakcie realizacji kariery powodują degradację człowieka, a nie jego rozwój. Różne trudności i porażki związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych są nieuniknione, przy czym ważne jest, aby umieć sobie z nimi poradzić postępując etycznie, zgodnie z zasadami moralnymi. Tylko wtedy „praca prowadzi do uzyskiwania wartości, ich pomnażania, a także ułatwiania korzystania z wartości czy obcowania z nimi, co jest zresztą formą korzystania z wartości”²⁷. Trudno też mówić o wartościach w przypadku naruszenia godności zawodowej, związanej z nieetycznym sposobem wykonywania pracy w różnych profesjach, o czym często donoszą media²⁸. Negatywne zjawisko sta-

²⁴ Ibidem, s. 22.

²⁵ S. Kaczor, *Kwalifikacje społeczno-moralne i ich rosnące znaczenie w życiu*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2005, s. 41.

²⁶ Z. Wołk, *Zawodoznawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 118.

²⁷ T. Nowacki, *Rozmyślenia nad pojęciem pracy*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*. Bydgoszcz 2008, s. 32.

²⁸ R. Parzęcki, *Deontologiczno-aksjologiczny kontekst zawodu i pracy człowieka*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*. Bydgoszcz 2008, s. 166–167.

nowi też postawa konformizmu, którego szczególną postacią jest oportunizm, przejawiający się w dostosowaniu się do zasad i reguł, nawet wtedy, kiedy uważa się je za szkodliwe, pozbawione sensu i uwłaczające godności²⁹, niereagowanie na oczywistą niesprawiedliwość i destrukcję.

Kariera, która umożliwia odkrywanie i realizowanie swoich możliwości, dążenie do osiągnięcia ważnych celów, prowadzi do autentycznego rozwoju człowieka tylko pod warunkiem etycznego postępowania. Uczciwość to życie w prawdzie, prostolinijne zachowanie, bycie szczerym, godnym zaufania, sprawiedliwym, autentycznym, szlachetnym i prawym. Oznacza zachowanie moralne w każdych okolicznościach, nawet wtedy gdy inni tego nie widzą lub nie oczekują i gdy jest to niewygodne lub może narazić na przykrości. Wymaga czasem przeciwstawienia się większości, odwagi i męstwa w podejmowaniu wyborów i działań, jest wartością, która sprawia, że każda kariera oparta na uczciwości staje się źródłem kolejnych wartości. Postawa uczciwości przy realizacji kariery jest jedną z najbardziej istotnych kwestii. Stopniowy zanik uczciwości w różnych sferach życia prowadzi do coraz bardziej widocznej demoralizacji. Być uczciwym to znaczy wywiązywać się właściwie z wszelkich obowiązków, stając się przez to osobą godną zaufania. Nieuczciwością jest wszystko to, co jest z tym sprzeczne, tzn. lekceważenie obowiązków, przekraczanie uprawnień, poczucie bezkarności, przewrotność, szkodenie innym, prywatna, cwaniactwo, kunktatorstwo, hipokryzja, zakłamanie, zachłanność, kumoterstwo, kradzież, oszustwo, bezwzględność, brak wrażliwości, obmowa, wyludzanie, korupcja, podstęp i fałsz. Skutki nieuczciwości niszczą człowieka. Kariera, podczas której występują zachowania tego rodzaju, może być określana jako „karierowiczostwo”, czyli dążenie do osiągnięć za wszelką cenę, bezwzględne realizowanie celów, nieliczenie się z ludźmi i zasadami. W takiej sytuacji kariera nie służy rozwojowi człowieka, stając się miejscem jego upadku i demoralizacji³⁰.

Rozwój kariery jest rezultatem mądrych decyzji, aktualizowania swojego myślenia i działania, determinacji i pokonywania przeszkód w toku podejmowanych aktywności. W ten sposób wyraża się wymiar humanistyczny kariery, która wspomaga odnalezienie sensu i celu życia, jest drogą ku dojrzałości i wypełnianiu swojego człowieczeństwa – staje się wtedy wartością i źródłem innych wartości.

²⁹ G. Ignatowski, *Konformizm w perspektywie życia zawodowego*, [w:] G. Ignatowski, Ł. Sułkowski, Z. Dobrowolski (red.), *Oblicza patologii zawodowych i społecznych*, Warszawa 2015, s. 94–95.

³⁰ B. Jakimiuk, *Kariera jako obszar rozwoju człowieka w kontekście wyzwań rynku pracy*, [w:] J. Matejek, K. Białożył (red.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*, Kraków 2015, s. 216–217.

Bibliografia

1. Arthur M. B., Rousseau D. M., *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996.
2. Briscoe J. P., Hall D. T., Frautschy DeMuth R. L., *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*, "Journal of Vocational Behavior", 2006, nr 69.
3. Gerlach R., *Edukacja zawodowa w perspektywie „końca pracy”*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz 2008.
4. Holland J. L., *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.), Odessa FL 1997.
5. Ignatowski G., *Konformizm w perspektywie życia zawodowego*, [w:] G. Ignatowski, Ł. Sułkowski, Z. Dobrowolski (red.), *Oblicza patologii zawodowych i społecznych*, Warszawa 2015.
6. Jakimiuk B., *Aksjologiczne aspekty kariery*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, vol. XXVI, 1–2, sectio J, 2013.
7. Jakimiuk B., *Kariera jako obszar rozwoju człowieka w kontekście wyzwań rynku pracy*, [w:] J. Matejek, K. Białożył (red.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*, Kraków 2015.
8. Jan Paweł II. *Laborem exercens*. [w:] J. Galkowski (red.), *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, Lublin 1986.
9. Kaczor S., *Kwalifikacje społeczno-moralne i ich rosnące znaczenie w życiu*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2005.
10. Kowalski J. K., *Seniorzy już płacą za reformę emerytalną. Sześćdziesięciolatkowi pracy nikt nie zaproponuje*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 12 sierpnia 2015 (nr 155).
11. Kwiatkowski S. M., *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2005.
12. Mainiero L. A., Sullivan S. E., *Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution*. “Academy of Management Executive” 2005, vol. 19, nr 1.
13. Nowacki T., *Rozmyślenia nad pojęciem pracy*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz 2008.
14. Parzęcki R., *Deontologiczno-aksjologiczny kontekst zawodu i pracy człowieka*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz 2008.

15. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, Warszawa 2003.
16. Piorunek M., *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, [w:] M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Toruń 2009.
17. Savickas M. L., *Constructing careers: actors, agents, and authors*, “Journal of Employment Counseling” 2011, vol. 48, issue 4.
18. Schein E. H., *Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century*, “Career Management”, NHRD Journal, August 2007, vol. 1, issue 4.
19. Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.
20. Sullivan S. E., Arthur M. B., *The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*, “Journal of Vocational Behavior”, 2006, nr 69.
21. Super D. E., *A life-span, life space approach to career development*, [w:] D. Brown, L. Brooks & Associates (red.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco 1990.
22. Tomaszewska-Lipiec R., *Relacje praca zawodowa-życie osobiste. Między harmonią a dezintegracją*, [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca-życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Bydgoszcz 2014.
23. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000.
24. Wołk Z., *Człowiek i jego kultura pracy w realizacji drogi zawodowej*, „Szkoła Zawód Praca”, nr 5/6, 2013.
25. Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009.
26. Wołk, *Zawodoznawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Warszawa 2013.

Streszczenie

Sytuacja na rynku pracy związana z wysokim poziomem bezrobocia, niepewną przyszłością i niestabilnością zatrudnienia sprawia, że realizacja kariery staje się coraz trudniejsza. W związku z tym mogą pojawić się zachowania nietetyczne, które w konsekwencji prowadzą do problemów psychospołecznych i demoralizacji człowieka. Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na etyczne aspekty kariery ze względu na jej znaczenie dla rozwoju różnych sfer życia człowieka. Artykuł prezentuje zagadnienia dotyczące własności współczesnych karier, wartości powiązanych z realizacją kariery, kultury pracy i etycznych zachowań.

Ethical aspects of professional career

Summary

Current situation in the job market, connected with high unemployment rate, uncertain future and lack of stability, makes career realization more and more difficult. Hence, unethical behaviour may occur, leading to psychosocial problems and demoralisation. The goal of this article is to draw attention to ethical aspects of career in the context of its impact on development of various areas of life. The issues concerning contemporary career characteristics, values connected with career realization, working culture and ethical behaviour are discussed in the article.