

Ewa Florian\*

## ROZUMIENIE SUKCESU ZAWODOWEGO PRZEZ POLKI ZATRUDNIONE W WIELKIEJ BRYTANII

### POLISH WOMEN EMPLOYED IN THE UNITED KINGDOM AND THEIR UNDERSTANDING OF PROFESSIONAL SUCCESS

**ABSTRACT:** The aim of the article is to show how self-employed Polish women living in the UK perceive professional success. The main assumption adopted in this article is based on the stereotypical model of a male entrepreneur and the social division of labour, which is being renegotiated by immigrant women who start to shape their own model of professionally active success woman. The theoretical framework of the analysis is determined by the definitions of the objective and subjective dimensions of success and the relationships between them, as well as the concepts and results of research on women in the labour market and their approach to a professional career. The empirical part of the work is based on the results of qualitative research (27 individual in-depth interviews) conducted among self-employed Polish women in the United Kingdom. An intersectional perspective was used in the data analysis. Based on the research, it has been established that the subjective dimension of the professional success of self-employed immigrant women includes, among others, definitions such as material success, success as job satisfaction and success as a balance between work and family life.

**KEYWORDS:** professional success, professional career, self-employment, immigrants, women's entrepreneurship.

**ABSTRAKT:** Celem artykułu jest przedstawienie sposobu, w jaki samozatrudnione Polki mieszkające w Wielkiej Brytanii postrzegają sukces zawodowy. Głównym założeniem przyjętym w niniejszym artykule jest nawiązanie do stereotypowego modelu mężczyzny-przedsiębiorcy i pokazanie, jak kobiety-immigrantki renegocjują swoją rolę w społecznym podziale pracy, kształtując przy tym swój własny wzorzec aktywnej zawodowo kobiety sukcesu. Ramy teoretyczne analiz wyznaczają definicje obiektywnego i subiektywnego wymiaru sukcesu oraz relacje między nimi, a także koncepcje i wyniki badań na temat sytuacji kobiet na rynku pracy i ich podejście do kariery zawodowej. Część empiryczna pracy opiera się na wynikach badań jakościowych (27 indywidualne wywiady ustrukturyzowane) przeprowadzonych wśród kobiet prowadzących działalność gospodarczą w Wielkiej Brytanii. W analizie danych zastosowano perspektywę intersekcjonalną. Na podstawie badań ustalono, że subiektywny wymiar sukcesu zawodowego samozatrudnionych imigrantek obejmuje między innymi takie definicje jak: sukces materialny, sukces jako satysfakcję z wykonywanej pracy oraz sukces jako równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym.

**SŁOWA KLUCZOWE:** sukces zawodowy, kariera zawodowa, samozatrudnienie, imigranci, przedsiębiorczość kobiet.

Sukces zawodowy jest pojęciem niezwykle trudnym do zdefiniowania. W języku potocznym za osobę, która odniosła sukces zawodowy, uznaje się zazwyczaj kogoś, kto zajmuje wysokie, odpowiedzialne stanowisko, nierzadko posiada własną, dobrze prosperującą

---

\* Ewa Florian, dr – Szkoła Główna Gospodartswa Wiejskiego w Warszawie, Instytut Nauk Socjologicznych i Pedagogiki, Katedra Socjologii; e-mail: ewa\_florian@sggw.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7840-5361>.

firmę, jest majątny i ma określony – zazwyczaj bardzo wystawny – styl życia. Tego typu definicja narzuca jednak bardzo spłaszczony, jednowymiarowy (materialny) sposób rozumienia tego pojęcia. „Człowiekiem sukcesu” można bowiem nazwać nie tylko szefa banku czy właściciela międzynarodowej korporacji, ale również wszystkie te osoby, które same czują, że taki sukces odniosły (por. Bańka 2005; Miś 2006). Celem poniższego artykułu jest przedstawienie sposobu, w jaki samozatrudnione Polki mieszkające na stałe w Wielkiej Brytanii postrzegają sukces zawodowy i wskazanie, że ich subiektywne rozumienie sukcesu wypływa z kontekstu społecznego, w jakim się znalazły jako Polki-imigrantki spotykające się na co dzień z krzywdzącą je segmentacją rynku pracy, stereotypami dotyczącymi własnej płci i narodowości oraz wpływającej z nich dyskryminacją.

Problematyka ta wydała się szczególnie interesująca ze względu na, z jednej strony, wyraźny zwyczajowy trend do zakładania firm przez kobiety w skali światowej, jak i ogólnie wysoki odsetek polskich imigrantów (14%), którzy postanowili założyć działalność gospodarczą w Wielkiej Brytanii (Okólski i Salt 2014). Nie mniej ważną kwestią było zwrócenie uwagi na to, że subiektywne rozumienie sukcesu przez Polki-imigrantki wypływa z kontekstu społecznego, w jakim się znalazły. Badania prowadzone w wielu krajach dowodzą bowiem, że zarówno kobiety, jak i imigranci są szczególnie skłonni do samozatrudnienia i rozwijania własnych firm z powodu dyskryminacji, której mogą doświadczać na rynku pracy (por. Clark i Drinkwater 2000). Przejawiać się ona może między innymi w nierównym traktowaniu podczas postępowania rekrutacyjnego, utrudnionym dostępie do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale także w gorszych warunkach pracy niż te, które mają nieimigranci. Z drugiej strony, imigranci dysponują kapitałem kulturowym, który umożliwia rozwijanie firm w atrakcyjnych niszach etnicznych oraz zaspokajanie popytu na specyficzne etniczne usługi (Bonacich 1973). Dla wielu z nich samozatrudnienie jest więc dobrym rozwiązaniem, ponieważ oferuje relatywnie łatwą drogę podjęcia zatrudnienia (Kangasniemi i Kauhanen 2013). Należy pamiętać, że imigranci prowadzący swój własny biznes przyczyniają się jednocześnie do rozwoju społeczności lokalnych, tworząc nowe miejsca pracy i zaznaczając przy tym swoją odrębność i aktywność kulturową (Halkias i in. 2011).

Przyjęta perspektywa zwraca uwagę na istnienie wielu podobieństw pomiędzy sytuacją kobiet na rynku pracy a sytuacją pracujących imigrantów. Kobiety, podobnie jak imigranci, często muszą zmierzyć się z wieloma trudnościami w znalezieniu pracy, niższymi zarobkami czy dyskryminacją (Apitzsch i Kontos 2008). Co więcej, jak pokazuje perspektywa intersekcjonalna (por. Crenshaw 1989; Makkonen 2002, s. 10-11), jednoczesna przynależność do tych dwóch kategorii społecznych określonych przez płeć i narodowość może prowadzić do wzmocnienia dyskryminacji na rynku pracy. Jak pokazują badania, mimo że kobiety są nadal w mniejszości, jeżeli chodzi o bycie

samozatrudnionym, bycie jednocześnie kobietą i imigrantką zwiększa prawdopodobieństwo pracy na własny rachunek (Dustmann i Fabbri 2005). Co więcej, liczba samozatrudnionych imigrantek rośnie znacznie szybciej niż liczba samozatrudnionych mężczyzn-imigrantów (Light i Gold 2000).

Sytuacja zawodowa Polek pracujących w Wielkiej Brytanii nie odbiega znacznie od sytuacji zawodowej innych migrantów zarobkowych. Jak pokazują badania Office for National Statistics (ONS) (Census 2011), 84% Polaków i 72% Polek w Anglii i Walii jest aktywnych zawodowo, czyli pracują na cały lub pół etatu lub są samozatrudnieni. Funkcjonowanie polskich migrantek na brytyjskim rynku pracy skupione jest przede wszystkim w takich branżach gospodarczych, jak: przemysł, rolnictwo, hotelarstwo i gastronomia (Census 2011). Pomimo dobrego wykształcenia Polki zajmują zazwyczaj niskopłatne, niewykwalifikowane lub wpółwykwalifikowane stanowiska. Co więcej, warunki ich zatrudnienia wraz z upływem czasu nie ulegają poprawie: nadal otrzymują stawki zbliżone do płacy minimalnej, pracują coraz dłużej i raczej nie awansują (Ruhs 2006). Z drugiej jednak strony, kobiety charakteryzują się innym podejściem do migracji niż mężczyźni. Są bardziej zdeterminowane i lepiej wykorzystują możliwości związane z pobytem za granicą. Doświadczenie migracyjne pomaga kobietom radykalnie zmienić swoją trajektorię zatrudnienia, a sama migracja staje się krokiem w karierze zawodowej, który nie jest już związany ani z ich pozycją, ani z ich sytuacją rodzinną. Podczas gdy mężczyźni prezentują bardziej konformistyczne podejście i poddają się warunkom instytucjonalnym, kobiety przejawiają wyższy poziom innowacyjności w wykorzystywaniu swoich możliwości rozwoju zawodowego i szybko reagują na zmieniające się warunki (Grabowska-Lusińska, Jaźwińska-Motyłska 2013).

### **Sukces zawodowy – obiektywny i subiektywny wymiar zjawiska**

Osiągnięcie sukcesu plasuje się we współczesnym społeczeństwie dość wysoko w hierarchii wartości. Sukces jest darzony szacunkiem, przypisuje się mu ważną rolę w życiu, a dążenie do jego osiągnięcia odczuwane jest często jako przymus (Szczepański 1972, s. 97). Tego typu podejście jest charakterystyczne dla indywidualistycznej kultury zachodniej, a zwłaszcza kultury amerykańskiej, gdzie nadal pokutuje mit kariery od pucybuta do milionera (tzw. „self-made man”) narzucający jednostce konkretną wizję własnego życia jako zadania do wykonania czy projektu do realizacji (Grzeszczyk 2003, s. 159). Nie każdy jednak przyswaja tego typu wartości i świadomie odrzuca uczestnictwo w tak zwanym wyścigu szczurów, który zaczyna być postrzegany jako coś odgórnie narzuconego, stresogennego i niekompatybilnego z życiem prywatnym czy rodzinnym. Jak pokazują badania, jest to szczególnie widoczne w przypadku młodszych pokoleń, dla których praca stanowi realizację pasji i zainteresowań oraz umożliwia dalszy rozwój

i zachowanie równowagi praca–życie (por. Zagórowska 2012; Smolbik-Jęczmień 2013). Tego typu postawa nie jest jednak dla Polaków niczym nowym. Jak pokazują badania CBOS (2013, s. 5), wartości takie jak bogactwo i dobrobyt (wskazywane jako najważniejsze w życiu zaledwie przez 5% ankietowanych) od kilku lat zajmują bardzo niskie miejsce w hierarchii wartości w porównaniu na przykład ze szczęściem rodzinnym, które wymienia jako ważną wartość aż 82% ankietowanych. Co ciekawe, mimo że pieniądze są postrzegane jako niezbędne do szczęśliwego życia przez prawie połowę ankietowanych (46%) (CBOS 2006, s. 2), aż 47% respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że ludzie zamożni cieszą się poważaniem i szacunkiem (CBOS 2019, s. 8). W związku z tym pojawia się pytanie o alternatywną do potocznej definicję sukcesu.

Jak piszą Kazimierz Krzysztofek i Marek Szczepański, sukces można zdefiniować jako „marzenie o takim postępowaniu, które przynosi nie tyle zmianę statusu, ile wewnętrzne zadowolenie z indywidualnych dokonań” (Krzysztofek i Szczepański 2005, s. 44). W tym ujęciu sukces to szansa na wyrażenie siebie, realizację własnych zdolności, a także osobista swoboda i niezależność. Warto w tym miejscu wspomnieć o tym, że sukces można rozpatrywać na wielu różnych płaszczyznach: ogólnej – jako sukces życiowy oraz na płaszczyźnie związanej z określoną sferą życia, na przykład ze sferą zawodową, rodzinną, towarzyską. Cechą łączącą wszystkie te płaszczyzny jest ogólne spojrzenie na sukces jako na pozytywne zakończenie jakiegoś przedsięwzięcia, osiągnięcie celu, spełnienie marzeń. Jest to niewątpliwie sytuacja nacechowana pozytywnym ładunkiem emocjonalnym. Konstrukcja sukcesu zawodowego jest natomiast szczegółowym zbiorem elementów o charakterze zarówno obiektywnym (awans zawodowy, podwyżka, władza jednostki w organizacji), jak i subiektywnym, gdzie miarą sukcesu zawodowego jest indywidualne spojrzenie jednostki i ocena swojej kariery z perspektywy czynników, które tylko dla niej są istotne. Literatura przedmiotu często łączy te dwie perspektywy, akcentując podejście relatywistyczne, według którego obiektywny wymiar sukcesu ma wpływ na jego wymiar subiektywny (por. Judge i in. 1995; Ng i in. 2005; Nicholson i De Waal-Andrews 2005), subiektywne i obiektywne strony sukcesu kariery są ze sobą wzajemnie powiązane (Arthur i in. 2005; Hall 2002; Hall i Chandler 2005) lub przyjmując perspektywę, według której sukces subiektywny jest ważniejszy od sukcesu obiektywnego (Boehm i Lyubomirsky 2008; Hall 2002). To ostatnie spojrzenie uwypukla fakt, iż sukces składa się z wielu doświadczeń, które mogą być różnie rozumiane przez różne jednostki mające różne osobowości, zdolności czy aspiracje (Savickas 2013). W tym sensie o sukcesie, a właściwie o poczuciu sukcesu, można orzekać głównie na podstawie relacji jednostki o jej stanie subiektywnym. Tego typu ujęcie zostało przyjęte w poniższej pracy.

## Sukces zawodowy w perspektywie płci

Odmienność sytuacji kobiet i mężczyzn w kontekście kariery zawodowej i ich szans na odniesienie sukcesu zawodowego potwierdzają liczne badania i statystyki (por. Mandal 2004; Lisowska i Sawicka 2009; Bombiak 2016). Jak wynika z danych GUS, kobiety są mniej aktywne zawodowo – wskaźnik zatrudnienia kobiet od kilku lat spada i wynosi obecnie 46,1%, podczas gdy odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn wynosi 62,6%. Kobiety są też częściej niż mężczyźni narażone na bezrobocie (GUS 2019, s. 104) oraz mają bardziej ograniczony dostęp do rynku pracy i wielu zawodów. Najczęściej wymienianymi tu barierami są horyzontalna segregacja zawodowa (tzw. lepka podłoga) polegająca na ograniczeniu aktywności zawodowej kobiet do kilku wybranych zawodów (m.in. w handlu, usługach, ochronie zdrowia czy edukacji) zazwyczaj związanych z mniejszym wynagrodzeniem, prestiżem, władzą i wykształceniem (Budrowska 2004, s. 91) oraz wertykalna segregacja zawodowa (tzw. szklany sufit) spowodowana niewidocznymi (tj. niewynikającymi z przyczyn formalnych) ograniczeniami związanymi z awansem i zajmowaniem kierowniczych stanowisk w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym przez kobiety (por. Budrowska 2004; Gawrycka i in. 2007, s. 29-30). Nierówności w traktowaniu kobiet na rynku pracy uwidaczniają się także w wysokości ich płac. Mimo że kobiety są coraz lepiej wykształcone, wciąż zarabiają mniej niż mężczyźni. Według danych Komisji Europejskiej, średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i w Unii Europejskiej wynosi 16,3% (Jourová 2019, s. 1).

Jednym z powodów, dla których kobiety mają większe niż mężczyźni trudności w znalezieniu pracy i odniesieniu sukcesu zawodowego, jest postrzeganie ich jako pracowników mniej atrakcyjnych ze względu na pełnione przez nie tradycyjne role społeczne (Titkow 2003). Nadmierne obciążenie kobiet obowiązkami domowymi (tzw. praca na dwóch etatach) utrudnia konkurowanie z mężczyznami na rynku pracy, a ich aktywność zawodowa jest nierozłącznie analizowana w aspekcie życia rodzinnego (Cewińska 2001, s. 33). Z tego punktu widzenia, dla wielu kobiet założenie własnej firmy jest alternatywnym modelem kariery pozwalającym na wzmocnienie ich pozycji ekonomicznej przy jednoczesnym utrzymaniu wypełniania obowiązków opiekuńczych. Poza tym, jak pokazują badania, osoby prowadzące własną działalność dość wyraźnie powielają tradycyjne normy dotyczące płci (por. Hagqvist i in. 2018). Wiele firm prowadzonych przez kobiety odzwierciedla sfeminizowane wzorce pracy, takie jak praca w niepełnym wymiarze godzin lub prowadzenie działalności gospodarczej w domu, co w rezultacie wzmacnia postrzeganie kobiet jako matek i opiekunów w pierwszej kolejności i podważa ich wiarygodność jako przedsiębiorców (Braches i Elliott 2016).

Nie mniej istotne w karierze zawodowej kobiet są bariery o charakterze mentalnym, takie jak brak wiary w siebie, brak wiary w swoje umiejętności, brak wiary w swoje możliwości czy stereotypowe opinie na ich temat (Budrowska 2004). Kobiety często bowiem poddają się i akceptują tworzone przez mężczyzn standardy odnoszące się do oceny ich działań i aktywności zawodowej. Na przykład panuje powszechne przekonanie, iż kobietę do odniesienia sukcesu w sferze zawodowej predestynują cechy kojarzone zazwyczaj z typowo męskim profilem osobowości, takie jak: zdecydowanie, agresywność, racjonalność, dążenie do sukcesu czy też pozbawiona emocji ocena sytuacji. Natomiast typowo kobiece cechy, takie jak empatia, wrażliwość, opiekuńczość oraz łagodność, są traktowane raczej jako bariery na drodze do sukcesu. Stereotypy dotyczące kobiet wywierają wpływ na postawy mężczyzn wobec kobiet, na opinie kobiet na własny temat, jak również na ich wybory zawodowe oraz inne aspekty ich życia (Desperak 2001). Kobiety też częściej niż mężczyźni cierpią na „syndrom oszusta” (ang. „impostor syndrome/phenomenon”) (por. Clance i Imes 1978), czyli nie potrafią akceptować własnych osiągnięć, a swój sukces przypisują zazwyczaj czynnikom zewnętrznym, do których zaliczają szczęście, pomyślność, kontakty czy znalezienie się w odpowiednim miejscu w odpowiednim czasie. Tego typu myślenie prowadzi często do nadmiernego perfekcjonizmu, co wyzwała często destrukcyjne zachowania, a w rezultacie niszczy ich karierę. Wszystkie wyżej opisane zjawiska składają się na problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy i mają bezpośredni wpływ zarówno na ich gorsze położenie ekonomiczne, jak i na ich subiektywne postrzeganie sukcesu zawodowego.

### **Nota metodologiczna**

Artykuł powstał na podstawie wyników badań jakościowych (indywidualne wywiady pogłębione) przeprowadzonych przez autorkę wśród polskich migrantek w 2016 roku w Wielkiej Brytanii. Główną motywacją do przeprowadzenia badań była chęć poszerzenia wiedzy na temat skali i formy zjawiska samozatrudnienia oraz zakreślenie podstawowych różnic w sytuacji samozatrudnionych mężczyzn i kobiet. Jednym ze szczegółowych wątków analizy było subiektywne spojrzenie respondentek na własny sukces zawodowy.

W badaniu uczestniczyło 27 samozatrudnionych kobiet, które zostały zrekrutowane w sposób celowy. Zaproszenie do udziału w badaniach zostało zamieszczone zarówno na portalach internetowych skierowanych do polskich imigrantów w Wielkiej Brytanii, jak i na portalach społecznościowych w grupach skupiających mieszkających w Wielkiej Brytanii Polaków. Zaproszenie było też rozsyłane bezpośrednio do samozatrudnionych kobiet, których dane kontaktowe zostały znalezione na wcześniej wymienionych portalach w dziale ogłoszeń lub na stronach internetowych ich firm.



W pojedynczych przypadkach zgoda na udział w badaniu została uzyskana dzięki poleceniu przez wcześniejsze rozmówczynie (metoda kuli śnieżnej) lub przez osoby trzecie (informatorów). Proces rekrutacji do badań prowadzono aż do momentu osiągnięcia stanu teoretycznego nasycenia próby (Charmaz 2009, s. 141; Guest i in. 2006, s. 65), czyli takiego punktu, w którym nowe dane nie wzbogacały już znacząco istniejącej treści teoretycznej rekonstrukcji zjawiska.

Wywiady zostały przeprowadzone albo bezpośrednio w miejscu pracy respondentki, miejscu zamieszkania respondentki lub miejscu publicznym (np. kawiarnie), albo pośrednio – z wykorzystaniem komunikatorów internetowych (Skype). Wybór tego, a nie innego sposobu przeprowadzenia wywiadu był podyktowany najczęściej względami praktycznymi. Część z respondentek mieszkała w odległych miejscowościach – komunikatory internetowe pozwoliły na dotarcie do nich bez ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych oraz spędzania czasu w podróży. Część respondentek wolała też taką formę kontaktu ze względu na większą elastyczność w doborze terminu, co miało dla nich i dla prowadzonego przez nie biznesu duże znaczenie. Uczestnictwo w badaniach było dobrowolne, a dane po transkrypcji poddano analizie i zostały zanonimizowane. Badane osoby zostały poinformowane, że ich odpowiedzi posłużą wyłącznie do celów naukowych i nigdy nie będą publikowane w całości ani w sposób pozwalający na identyfikację uczestniczek. Szczegółowe pytania wywiadu dotyczyły między innymi tego, skąd czerpią podstawowe informacje na temat prowadzenia działalności gospodarczej, czy korzystają ze wsparcia formalnego i/lub nieformalnego i jeżeli tak, to z jakiego, jak przedstawiają reakcję osób z własnego otoczenia na podjęcie przez nie działalności, czy czerpią satysfakcję z wykonywanej pracy oraz czy samozatrudnienie ułatwia łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym. Ważnym wątkiem było też ich podejście do sukcesu zawodowego – jak definiują sukces, co jest potrzebne, żeby taki sukces osiągnąć i czy już go osiągnęły. Poniższa praca szczegółowo analizuje właśnie ten ostatni wątek.

Większość badanych kobiet była przedstawicielkami emigracji zarobkowej po 2004 roku. Tylko jedna z respondentek mieszkała w Wielkiej Brytanii jeszcze przed 2004 rokiem. Uczestniczki wywiadów prowadziły różny typ działalności gospodarczej, między innymi: księgowość, konsulting, kosmetologię, opiekę nad dziećmi, naukę języka, tłumaczenia, terapię, usługi sprzątające, pieczenie tortów. Były wśród nich singielki, mężatki, kobiety w związkach nieformalnych, posiadające dzieci lub nie. Mieszkały w miejscowościach o różnej wielkości – od wielomilionowego Londynu po małe miasteczka na północy Anglii. Szczegółową charakterystykę badanych przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Charakterystyka badanych

Lp.	Pseudonim	Typ działalności	Staż firmy	Wiek	Wykształcenie	Stan cywilny	Dzieci	Znajomość angielskiego
1	Anna	salon kosmetyczny	3	38	policealne	mężatka	2	dobra
2	Aneta	nauka języka angielskiego	8	36	wyższe	mężatka	2	płynna
3	Agnieszka	fotograf	5	32	policealne	wolny	1	płynna
4	Zuzanna	nauka języka angielskiego	2	34	średnie	związek nieformalny	0	płynna
5	Agata	rękodzieło	0,5	32	wyższe	mężatka	1	płynna
6	Alicja	opiekunka dziecięca	1	35	średnie	mężatka	1	płynna
7	Basia	torty artystyczne	1	48	średnie	mężatka	0	płynna
8	Ela	nauka języka angielskiego	5	29	wyższe	związek nieformalny	0	płynna
9	Gabriela	tłumaczenia	4	33	wyższe	związek nieformalny	0	płynna
10	Dominika	projektantka mody	3	37	średnie	wolny	bd	podstawowa
11	Joanna	salon kosmetyczny	8	45	policealne	mężatka	0	dobra
12	Kasia	stylistka paznokci	3	26	policealne	mężatka	1	podstawowa
13	Kinga	psychoterapia	2	32	wyższe	mężatka	1	płynna
14	Magda	masaże	3 mc	30	wyższe	związek nieformalny	1	płynna
15	Karolina	usługi remontowo-budowlane, zarządzanie nieruchomościami, prowadzenie strony internetowej, portalu oraz grupy na Facebooku	bd	31	średnie	bd	2	płynna
16	Kamila	architekt wnętrz	5	36	wyższe	związek nieformalny	1	bardzo dobra
17	Marianna	psychoterapia	0,5	35	wyższe	mężatka	1	płynna
18	Marta	coaching	kilka lat	33	wyższe	wolny	0	płynna



19	Monika	księgowość	5-6	31	wyższe	związek nieformalny	2	płynna
20	Natalia	stylistka paznokci	1,5	31	wyższe	związek nieformalny	0	średnia
21	Teresa	pieczenie ciast	bd	42	wyższe	mężatka	2	średnia
22	Julia	organizacja przyjęć, terapia multisensoryczna	0,5	33	wyższe	mężatka	2	dobra
23	Dorota	agencja sprzątająca	8	38	wyższe	mężatka	1	płynna
24	Renata	tłumaczenia	10	39	wyższe	w trakcie rozwodu	2	płynna
25	Małgorzata	fizjoterapeuta, dietetyk	13	66	policealne	bd	bd	dobra
26	Wiola	instruktorka fitness	1	32	wyższe	związek nieformalny	0	dobra
27	Justyna	fotograf	4	42	średnie	związek nieformalny	2	dobra

Źródło: opracowanie własne.

## Definiowanie sukcesu przez samozatrudnione Polki – wyniki badań

Sukces zawodowy był przez badane Polki postrzegany na wiele różnych sposobów. W wywiadach dominowały jednak trzy podstawowe wątki: sukces postrzegany w kategoriach sukcesu finansowego, sukces jako satysfakcja z wykonywanej pracy oraz sukces jako równowaga pomiędzy życiem zawodowym a życiem rodzinnym bądź prywatnym. Pozostałe wątki porównywały sukces do nieustannego rozwoju, życia w zgodzie z innymi ludźmi, dobrze wykonanej pracy. Niektóre z badanych wskazywały również na ciężką pracę, brak stresu i niesienie pomocy innym. Pojawiły się również głosy, że sukces to sprawa indywidualna, ponieważ każdy może rozumieć to pojęcie inaczej. Co ciekawe, dość widocznym wątkiem było nieutożsamianie przez część badanych sukcesu z wysokością wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę powyższe obserwacje, definicje sukcesu, które pojawiły się w wypowiedziach samozatrudnionych Polek, można umiejscowić na dwóch głównych osiach podziału: sukces postrzegany w kategoriach materialnych i niematerialnych oraz sukces postrzegany w kategoriach indywidualnych i sukces powiązany z otoczeniem zewnętrznym. Podział ten wraz z przykładowymi definicjami został przedstawiony w tabeli 2.

Warto w tym miejscu podkreślić, że klientami badanych kobiet byli przede wszystkim rodacy. Spowodowane to było, jak zaznaczały też same respondentki, kierowaniem swoich usług głównie w stronę mieszkających na Wyspach Polaków, a rzadziej w stronę Brytyjczyków. Podyktowane to było między innymi niepewnością w kontaktach ze społecznością niepolską wynikającą z poczucia odmienności kulturowej i/lub ze słabszej znajomości języka angielskiego. Poczucie to było najsilniejsze w grupie kobiet, które określały swoją znajomość języka na poziomie średnim lub wykonujących usługi wymagające dłuższego, bezpośredniego kontaktu z klientami, na przykład w obszarze kosmetyki. Jedna z kobiet prowadząca działalność w tym zakresie wspominała wprost o różnych oczekiwaniach w stosunku do zabiegów pielęgnacyjnych.

Tabela 2. Typologia definicji sukcesu

	Sukces indywidualny	Sukces a otoczenie zewnętrzne
<b>Sukces materialny</b>	<b>SUKCES FINANSOWY</b> wolność finansowa, wysoki dochód, dobre zarobki	<b>WYSOKA KONKURENCYJNOŚĆ</b> wygrana z konkurencją, rosnąca liczba klientów
<b>Sukces niematerialny</b>	<b>WEWNĘTRZNE ZADOWOLENIE</b> satysfakcja, przyjemność, poczucie spełnienia, brak stresu, brak presji, więcej czasu dla siebie, rozwój	<b>RÓWNOWAGA</b> szczęście rodzinne, czas dla rodziny, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, pomoc innym

Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy typ definicji sukcesu zawodowego – sukces finansowy, dotyczy sukcesu materialnego z perspektywy pracującej jednostki. Samozatrudnione Polki dość wyraźnie zaznaczały, że praca zawodowa, nawet ta wykonywana z pasją, ma przede wszystkim zapewniać byt materialny. Tego typu podejście widoczne było w następujących wypowiedziach:

*Sukces zawodowy oznacza robić, co się lubi i jeszcze na tym zarabiać na tyle, by spokojnie móc żyć.* (Karolina, 31, usługi remontowo-budowlane, zarządzanie nieruchomościami, prowadzenie strony internetowej, portalu oraz grupy na Facebooku dla Polaków)

*Oczywiście finanse to też jest jakaś część sukcesu, bo człowiek nie pracuje tylko po to, żeby zarabiać, móc egzystować, móc normalnie żyć, więc nie będziemy się tutaj okłamywać.* (Alicja, 35, opiekunka dziecięca)

*Sukcesem zawodowym mogę określić sytuację, gdy moja działalność będzie przynosiła takie dochody, które pozwolą na zrobienie oszczędności oraz wchodzenie w dalsze inwestycje, zatrudnienie ludzi, swobodę finansową.* (Gabriela, 33, tłumaczka)

Należy jednak podkreślić, że część badanych odżegnywała się od utożsamiania sukcesu z sukcesem materialnym. Ten typ nastawienia można tłumaczyć stereotypami funkcjonującymi w przestrzeni społecznej, które przypisują kobiecie przede

wszystkim cechy altruistyczne, opiekuńcze, brak nastawienia na zysk materialny. Tego typu rozumienie sukcesu może też oznaczać przesunięcie punktu ciężkości z wartości materialnych na wartości postmaterialne, tj. wolność, samorealizacja czy orientacja na odniesienie sukcesu, które dominują w krajach rozwiniętych (Inglehart 1997). Podejście to najlepiej obrazuje następujący cytat:

*Dla mnie sukces to nie są pieniądze, dla mnie sukces to jest zadowolenie z tego, co się robi i budzenie się każdego ranka... i z chęcią podchodzę do tego komputera i obrabiam te zdjęcia. Wszystko, co robię – mam z tego super satysfakcję i to jest dla mnie najważniejsze.* (Agnieszka, 32, fotograf)

*Nie chodzi o tytuły, nie chodzi o pieniądze specjalnie, ale, że przez cały czas czegoś się uczysz i że ta praca tego Ci dostarcza.* (Zuzanna, 32, nauczycielka języka angielskiego)

Niektóre badane reprezentowały też bardziej wyważone podejście:

*Pieniądze nie są ważne, ważne jest to, jak się czujesz. Dobra, powinnaś zarabiać tyle, aby ci to dało utrzymanie.* (Wiola, 32, instruktorka fitness)

Najczęściej pojawiającym się wątkiem w wypowiedziach samozatrudnionych Polek było utożsamianie sukcesu z satysfakcją z wykonywanej pracy. Nie jest to raczej niczym zaskakującym, jeśli weźmie się pod uwagę to, że ich główną motywacją do podjęcia samozatrudnienia była chęć rozwoju, potrzeba niezależności czy samodzielności (por. Sadurska-Duffy 2017). W tym ujęciu samozatrudnienie było bezpośrednią drogą do osiągnięcia sukcesu. Interpretowały one swoją własną sytuację zawodową z perspektywy decyzji, jakie już podjęły lub dopiero miały podjąć, a które miały przynieść im osobiste zadowolenie, szczęście czy przyjemność. Tego typu nastawienie egzemplifikują między innymi następujące wypowiedzi:

*Myszę, że sukces zawodowy jest poczuciem spełnienia i że jest się we właściwym miejscu, że robi się coś, co sprawia przyjemność, co jest pasją. Tak bym określiła sukces – nie w kategoriach materialnych, ale bardziej w kategoriach emocjonalno-osobowych.* (Kinga, 32, psychoterapeutka)

*Mi się wydaje, że sukces zawodowy to jest taki rodzaj sukcesu, kiedy robimy, to co lubimy, jesteśmy w tym spełnieni. [...] Że idziemy z uśmiechem na twarzy. Cieszymy się, że to osiągnęliśmy, że to się rozwija. Każda mała rzecz nas cieszy.* (Magda, 30, masażystka)

*Sukces zawodowy jest 100-procentową satysfakcją, bo jeżeli ktoś odnosi sukces, który go nie cieszy, nie daje satysfakcji, to wcale to nie jest sukcesem, dla mnie to jest męczarnia. Sukcesem jest to, co odniosłam dla siebie, dlatego że wymarzyłam sobie taki zawód, chciałam tak pracować i pracuję od lat, więc to jest dla mnie mój sukces i moje spełnione marzenia.* (Renata, 39, tłumaczka)

Kolejny typ definicji wykracza poza sferę indywidualną i bierze pod uwagę również to, jak samozatrudnione kobiety interpretują swój sukces zawodowy w kontekście relacji z otoczeniem. Przez otoczenie można rozumieć zarówno osoby im najbliższe (partnera, dzieci czy przyjaciół), jak i ich klientów. W przypadku nastawienia materialnego zdecydowanie częściej pojawiały się definicje odwołujące się do tej drugiej kategorii:

*Dla mnie sukces zawodowy to raz, że mam zadowolonych klientów i tych klientów przybywa.* (Aneta, 36, nauczycielka angielskiego)

*Moim sukcesem będzie fakt, jeżeli będę rekomendowana przez rodziców do innych rodziców.* (Alicja, 35, opiekunka dziecięca)

*Sukces zawodowy to jest coś takiego, jak ktoś się na rynku wybija na tle konkurencji, bo jest dobry w tym, co robi.* (Monika, 31, księgowa)

Ostatni typ definicji również skupia się na relacji z otoczeniem, ale podkreśla ich wymiar niematerialny. Najczęściej przywoływane wątki dotyczyły równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, poświęcaniu więcej czasu rodzinie, partnerowi lub dzieciom, czy ogólnie pomocy innym, czy życia w zgodzie z innymi:

*W tej chwili sukcesem zawodowym jest to, że ja mam czas dla dziecka.* (Kamila, 36, architekt wnętrz)

*Dzięki tej pracy, jaką wykonuję, mam wiele czasu dla siebie i nie muszę spędzać sześciu godzin na pracy. Jeżeli chcę, to mogę wyjechać z dziećmi, mogę iść z psem na spacer na dwie godziny.* (Aneta, 36, nauczycielka angielskiego)

*Sukces zawodowy to jest taki kompromis, że osiągasz satysfakcję na gruncie prywatnym i w swoim biznesie i że w tym wszystkim jest balans, że potrafisz to połączyć. Jedno nie dzieje się kosztem drugiego, że ta maszyna działa i że jest to wszystko tak płynnie, harmonijnie i dla mnie to jest to, że mam czas dla mojego dziecka, dla mojej rodziny, mam czas na odpoczynek, że mam czas na przyjemności i inne moje pasje.* (Marianna, 35, psychoterapeutka)

*To jest balans między życiem rodzinnym a zawodowym.* (Agata, 32, rękodzieło)

*Życie w zgodzie z innymi ludźmi.* (Ewa, 38, kosmetyczka)

Warto również podkreślić, że wiele z wypowiedzi wskazywało na to, że badane kobiety mogły już wcześniej rozważać kwestie tego, czym jest sukces i definiować go w odniesieniu do doświadczeń innych osób. Najwyraźniej widać to było w przypadku podkreślania relatywizmu w rozumieniu tego pojęcia, zarówno jeśli chodzi o różne branże, jak i różne etapy w życiu człowieka:

*Myszę, że w różnych branżach by to [definicja sukcesu] brzmiało inaczej.* (Alicja, 35, opiekunka do dzieci)

*Różni ludzie różnie na to patrzą.* (Basia, 48, wyrób tortów artystycznych)

*To zależy od osoby. Myszę, że gdybyś zadała to pytanie mi zaraz po studiach, to sukcesem zawodowym byłoby pracowanie dla Normana Fostera.* (Kamila, 36, architekt wnętrz)

Jak widać na przykładzie ostatniego cytatu, definiowanie sukcesu przez badane zmieniało się w trakcie przebiegu ich kariery zawodowej. Niektóre respondentki same jeszcze nie wiedziały, jak zdefiniowałyby sukces, ponieważ były dopiero na początku kariery zawodowej: *Nie wiem, jak bym zdefiniowała jeszcze. Być może nigdy go nie osiągnę, bo mam tak, że jak dojdę do jednego punktu, to zawsze myślę, że on jest niewystarczający*

*i potrzebuję więcej, więc zawsze jestem głodna na więcej.* (Ela, 29, nauczycielka języka angielskiego).

## Podsumowanie

Analizy pozwoliły ustalić, że subiektywny wymiar sukcesu zawodowego badanych samozatrudnionych Polek pracujących w Wielkiej Brytanii jest zjawiskiem bardzo złożonym. Prowadzenie własnej firmy stanowi dla nich szansę na uzyskanie niezależności finansowej i samodzielności, a także satysfakcji z wykonywanej pracy. Sukces zawodowy to też możliwość godzenia pracy z opieką nad dziećmi, pracy w domu z pracą zarobkową, co jest charakterystyczne dla współczesnej roli kobiety, która łączy pracę zarobkową z życiem rodzinnym i właśnie w tym znaczeniu definiuje swoje osiągnięcia zawodowe jako sukces. W tym ujęciu sukces zawodowy przenika do innych domen życia jednostki, takich jak pozycja w grupie rówieśniczej czy godzenie pracy z obowiązkami domowymi. W trajektorii kariery poczucie satysfakcji, zadowolenia i samorealizacji w pracy zawodowej oraz poczucie odniesienia sukcesu na niwie zawodowej wydają się wzajemnie wzmacniać i determinować.

Ze względu na jakościowy charakter badań oraz niewielką liczbę badanych ciężko jest wskazać na jakiegokolwiek zależności statystyczne pomiędzy cechami statusowymi kobiet a ich rozumieniem sukcesu. Warto jednak zaznaczyć, iż definicja sukcesu ewoluuje pod wpływem doświadczeń migracyjnych. Kobiety, które mają częstsze kontakty ze społeczeństwem przyjmującym, bardzo dobrze znają angielski, są wykształcone lub mają za partnera obywatela Wielkiej Brytanii, wydają się bardziej pewne swojego sukcesu zawodowego – nieważne, w którym wymiarze ten sukces opisują. Można je skategoryzować jako emigrantki sukcesu, czyli dobrze zintegrowane i ustabilizowane.

To, w jaki sposób kobiety rozumieją sukces, może również wpływać na ich aktywność zawodową. Można bowiem założyć, że kobiety, które częściej wymieniały sukces finansowy, są bardziej zorientowane na zaspokojenie w pierwszej kolejności potrzeb materialnych. Są to kobiety, które wbrew pozorom nie są na początku swojej kariery, ale raczej te, które prowadzą biznes już od jakiegoś czasu i widzą, że zaczyna im przynosić coraz większe zyski, nierzadko okupione ciężką pracą i wyrzeczeniami. W ten sposób pokazują one sobie i innym, że było warto. Z kolei kobiety, które są na początku swojej kariery biznesowej lub osoby, które do tej pory pracowały na niższych stanowiskach, często wskazywały na czynniki związane na przykład z własną satysfakcją, szczęściem czy równowagą między życiem zawodowym a życiem rodzinnym. W tym miejscu można pokusić się o następującą interpretację – kobiety, które podkreślają znaczenie czynników niematerialnych w sukcesie zawodowym, mogą przyjmować postawę asekuracyjną (nie osiągam wielkich sukcesów finansowych, ale przynajmniej

jestem szczęśliwa) albo nie chcą być też postrzegane w kategoriach bycia „mało kobiecą” zgodnie ze stereotypem kobiety jako kogoś, kto przypisany jest raczej do sfery prywatnej, rodzinnej, a nie do świata wielkiego biznesu.

Kobiety, które dopiero zaczynają swoją przygodę z samozatrudnieniem, wskazywały częściej na znaczenie kapitału społecznego i kulturowego przywiezionego z kraju oraz na doniosłość nieformalnych sieci etnicznych kontaktów oraz zachowanie transnarodowych więzów z krajem ojczystym. Zgodnie z teorią kapitałów Pierre’a Bourdieu (1986), wielkość indywidualnych zasobów kulturowych badanych kobiet (edukacja formalna i nieformalna, kompetencje, umiejętności) oraz zasobów społecznych (usytuowanie w sieci relacji i strukturze społecznej) decydują o ich pozycji i mobilności społecznej, a co za tym idzie, także o perspektywach sukcesu zawodowego.

Należy również podkreślić fakt, że badane kobiety były w szczególnej sytuacji. Będąc imigrantkami, miały nadzieję, że osiągnięcie sukcesu życiowego, w tym zawodowego, w państwie, które z jednej strony było dla nich obce, w którym rozwój zawodowy ze względu na status imigrantki narażony był na trudności i przeszkody, ale z drugiej zaś, jak wielokrotnie podkreślały w swoich wypowiedziach, stwarzało bardziej sprzyjające warunki do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej. Z przytoczonych wypowiedzi wyłania się obraz kobiety, która renegocjuje swoją rolę w społecznym podziale pracy, kształtując przy tym na nowo swój własny wzorzec aktywnej zawodowo kobiety sukcesu.

Wyniki badań mogą otworzyć nowe perspektywy badawcze w dalszych dociekaniach nad migracją oraz nad sytuacją zawodową migrantek, zachęcając do badań porównawczych różnych grup samozatrudnionych: ze względu na płeć, narodowość, wykształcenie czy długość pobytu. Ciekawym zabiegiem badawczym byłby też powrót do tych samych respondentek za kilka lat w celu ponownego opisu ich spojrzenia na sukces zawodowy i weryfikacji ich planów biznesowych.

## Bibliografia

- Apitzsch U., Kontos M. (2008), *Self-employment activities of women and minorities*, VS Verlag, Wiesbaden.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. (2005), *Career success in a boundaryless career world*, „Journal of Organizational Behaviour”, nr 26, s. 177-202.
- Bańka A. (2005), *Motywacja osiągnięć: podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*, Instytut Rozwoju Kariery, Warszawa.
- Biolos J. (2006), *Modele kariery XXI wieku*, Harvard Business School Press, Studio Emka, Warszawa.
- Boehm J.K., Lyubomirsky S. (2008), *Does happiness promote career success?*, „Journal of Career Assessment”, 16, s. 101-116.



- Bombiak E. (2016), *Płeć jako wyznacznik kariery zawodowej - mit czy rzeczywistość?*, „Marketing i Rynek”, 7, s. 53-71.
- Bonacich E. (1973), *A theory of middleman minorities*, „American Sociological Review”, 38(5), s. 583-594.
- Braches B., Elliott C. (2016), *Articulating the entrepreneurship career: A study of German women entrepreneurs*, „International Small Business Journal”, 35, s. 535-557.
- Budrowska B. (2004), *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa, s. 70-93.
- CBOS (2006), *Co jest w życiu najważniejsze?*, Komunikat z badań BS/77/2006, Warszawa.
- CBOS (2013), *Wartości i normy*, Komunikat z badań, BS/111/2013, Warszawa.
- CBOS (2019), *Spoleczne postrzeganie bogactwa i ludzi bogatych*, Komunikat z badań BS/105/2019, Warszawa.
- Census for England and Wales (2011), <https://www.ons.gov.uk/census/2011census> [3.03.2020].
- Cewińska J. (2001), *Kobiety w zarządzaniu*, Absolwent, Łódź.
- Charmaz K. (2009), *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*, tłum. B. Komorowska, PWN, Warszawa.
- Clance P.R., Imes S.A. (1978), *The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention*, „Psychotherapy: Theory, Research & Practice”, 15(3), s. 241-247.
- Clark K., Drinkwater S. (2000), *Pushed Out or Pulled In? Ethnic Minority Self-Employment in England and Wales*, „Labour Economics”, 7, s. 603-628.
- Crenshaw K. (1989), *Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, „University of Chicago Legal Forum”, s. 139-168.
- Cybal-Michalska A. (2012), *Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo*, „Kultura-Społeczeństwo-Edukacja”, 1, s. 193-203.
- Desperak I. (2001), *Stereotypy ról kobiet w reklamie telewizyjnej i praktyce rynku pracy*, „Acta Universitatis Lodzianis Folia Sociologica”, 29, s. 7-70.
- Dustmann C., Fabbri F. (2005), *Immigrants in the British Labour Market*, „Fiscal Studies”, 26(4), s. 423-470.
- Gawrycka I., Wasilczuk J., Zwiech P. (2007), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa.
- Giddens A. (2001), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa.
- Grabowska-Lusińska I., Jaźwińska-Motyłska E. (2013), *Znaczenie migracji w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn*, „Kultura i Społeczeństwo”, 3, s. 85-108.
- Grzeszczyk E. (2003), *Sukces: amerykańskie wzory – polskie realia*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
- Guest G., Bunce A., Johnson L. (2006), *How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability*, „Field Methods”, 18(1), s. 59-82.
- GUS (2019), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, IV kwartał 2018, Warszawa.
- Halkias D., Thurman P., Harkiolakis N., Caracatsanis S. (2011), *Female Immigrant Entrepreneurs*, Gower Press, Epping.
- Hall D.T. (2002), *Careers in and out of organizations*, CA: Sage Publications, Thousand Oaks.
- Hall D.T., Chandler D.E. (2005), *Psychological success: When the career is a calling*, „Journal of Organizational Behaviour”, 26, s. 155-176.
- Hagqvist E., Toivanen S., Bernhard-Oettel C. (2018), *Balancing Work and Life When Self-Employed: The Role of Business Characteristics, Time Demands, and Gender Contexts*, „Social Sciences”, MDPI, Open Access Journal, 7(8), s. 1-20.



- Inglehart R. (1997), *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press, Princeton.
- Jourová V. (2019), *Equal Pay? Time to close the gap!* European Commission, PDF, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) [5.01.2020].
- Judge T.A., Cable D.M., Boudreau J.W. i Bretz R.D. (1995), *An empirical investigation of the predictors of executive career success*, „Personnel Psychology”, 48, s. 485-519.
- Kangasniemi M., Kauhanen A. (2013), *Performance-related pay and gender wage differences*, „Applied Economics”, Taylor & Francis Journals, 45(36), s. 5131-5143.
- Krzysztofek K., Szczepański M.S. (2005), *Zrozumieć rozwój. Od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych. Podręcznik socjologii rozwoju społecznego dla studentów socjologii, nauk politycznych i ekonomii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Light I., Gold S. (2000), *Ethnic Economies*, Academic Press, San Diego.
- Lisowska E., Sawicka J. (2009), *Kobiety i gospodarka*, w: *Raport: Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*, Kongres Kobiet Polskich, Fundacja Feminoteka, Warszawa, s. 7-23.
- Makkonen T. (2002), *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination. Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Ministry for Foreign Affairs of Finland/Åbo Academy Institute for Human Rights. Report 11/02.
- Mandal E. (2004), *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa.
- Miś A. (2006), *Kształtowanie karier w organizacji*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, H. Król, A. Ludwiczynski (red.), PWN, Warszawa.
- Ng T.W.H., Eby L.T., Sorensen K.L., Feldman D.C. (2005), *Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis*, „Personnel Psychology”, 58, s. 367-408.
- Nicholson N., De Waal-Andrews W. (2005), *Playing to win: Biological imperatives, selfregulation, and trade-offs in the game of career success*, „Journal of Organizational Behaviour”, 26, s. 137-154.
- Okólski M., Salt J. (2014), *Polish Emigration to the UK after 2004: Why did so many come?*, „MTU Discussion Paper”, [http://www.geog.ucl.ac.uk/research/transnational-spaces/migration-research-unit/discussion-papers/MOJS%20revise%20041114\\_accept.pdf](http://www.geog.ucl.ac.uk/research/transnational-spaces/migration-research-unit/discussion-papers/MOJS%20revise%20041114_accept.pdf) [29.10.2015].
- Poole M.E., Langan-Fox J., Omodei M. (1993), *Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, 66(1), s. 39-54.
- Ruhs M. (2006), *Greasing the Wheel on the flexible labour market: East European labour immigration in the UK*, „Working Paper”, No. 38, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, Oxford.
- Sadurska-Duffy E. (2017), *Samozatrudnienie jako strategia aktywności zawodowej kobiet – Polki na brytyjskim rynku pracy*, „Studia Humanistyczne AGH”, 16(1), s. 39-52.
- Savickas M.L. (2013), *Career Construction Theory and Practice*, w: *Career development and counselling: putting theory and research to work*, S.D. Brown, R.W. Lent (red.), John Wiley and Sons Inc., Hoboken, New Jersey, s. 147-183.
- Smolbik-Jęczmień A. (2013), *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, „Nauki o Zarządzaniu”, 1(14), s. 89-97.
- Szczepański J. (1972), *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.

- Titkow A. (2003), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia kariery kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Wach D., Ute S., Gorgiewski M. (2016), *More than money: Developing an integrative multi-factorial measure of entrepreneurial success*, „International Small Business Journal”, 34, s. 1098-1121.
- Zagórowska A. (2012), *Konflikt generacyjny wokół pracy*, w: *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat. Część I. Młodzież a edukacja i rynek pracy*, Politechnika Opolska, Opole.