

**Jagoda Stompór-Świdarska**

Uniwersytet Wrocławski  
e-mail: jagoda.stompor-swiderska@uwr.edu.pl

---

**ZASOBY OSOBISTE KOBIEŃ NAUKOWCÓW  
JAKO CZYNNIK ROZWOJU ZAWODOWEGO**

---

**PERSONAL RESOURCES OF WOMEN SCIENTISTS  
AS A PROFESSIONAL DEVELOPMENT FACTOR**

---

DOI: 10.15611/pn.2018.512.20

**Streszczenie:** W trakcie realizacji kariery naukowej kobiety napotykać liczne czynniki, które wspierają ich rozwój zawodowy, jak również te, które stanowią jego ograniczenia, w sensie zarówno subiektywnym, jak i obiektywnym. Posiadanie zasobów osobistych jest czynnikiem sprzyjającym realizacji celów, odnoszeniu sukcesów. Zasoby pomagają w efektywnym funkcjonowaniu i radzeniu sobie przez osobę z wyzwaniami i zadaniami, które przed nią stoją. Istnieją znaczne różnice między kobietami i mężczyznami w spostrzeganiu posiadanych zasobów osobistych. Z badań wynika, iż mężczyźni naukowcy mają w wyższym stopniu niż kobiety naukowcy zasoby ekonomiczno-polityczne oraz władzy i prestiżu, a kobiety dysponują w stopniu wyższym niż mężczyźni szeroko pojętymi zasobami duchowymi.

**Słowa kluczowe:** zasoby osobiste, kobiety naukowcy, kariera naukowa.

**Summary:** During the scientific career, women face numerous factors that support their professional development as well as those that constitute its limits, both in a subjective and objective sense. Possessing of personal resources is a factor helping to execute targets to succeed. Resources help a person to function and deal effectively with the challenges and tasks that lie ahead. There are significant differences between men and women in perceiving personal resources. The research shows that men scientists possess economic and political resources as well as power and prestige to a higher degree than women, while women perceive that they have, to an extent higher than men, broadly understood spiritual resources.

**Keywords:** personal resources, women scientists, scientific career.

## 1. Wstęp

Celem artykułu jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: jakie zasoby osobiste mają kobiety zajmujące się nauką i czy różnią się one od zasobów, którymi dysponują mężczyźni naukowcy. Zasoby osobiste sprzyjają realizacji celów, odno-

niu sukcesów, rozwojowi człowieka w różnych dziedzinach życia, również rozwoju zawodowego [Łaguna 2015]. Teoria dotycząca zachowania zasobów przyjmuje, iż osoby mające bogate zasoby osobiste lepiej radzą sobie z aktualnymi zadaniami, utratą zasobów czy też podejmowaniem nowych wyzwań [Gorgievsky, Halbesleben, Bakker 2010].

W wielu środowiskach akademickich obserwujemy prawidłowość dotyczącą struktury płci na poszczególnych etapach kariery akademickiej. Wśród magistrów i doktorów jest zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn, natomiast w grupie doktorów habilitowanych i profesorów przeważają mężczyźni [Etzkowitz, Gupta 2006].

Na wybór kariery naukowej jako kariery zawodowej składają się dwie ważne, względnie niezależne decyzje. Są nimi wybór kariery naukowej vs jakiegokolwiek nieakademickiej ścieżki kariery oraz decyzja co do przyszłego fakultetu (wybór dyscypliny, czyli pola naukowego) [Lindholm 2004; Finkelstein 1984]. W literaturze światowej dostępnych jest wiele badań, których przedmiotem jest doświadczenie zawodowe kobiet naukowców. Wyniki badań dostarczają m.in. wiedzy na temat czynników wzmacniających oraz obniżających efektywność w środowisku akademickim [Drogosz-Zabłocka 2011; Polkowska 2013; O’Laughlin, Bischoff 2005; Bytydzieski, Bird (red.) 2006].

Rozpatrując sukces kariery kobiet i mężczyzn zajmujących się zawodowo nauką, stwierdzono wpływ licznych zmiennych, m.in.: demograficznych, cech osobowości, zachowań sprzyjających karierze, możliwości posiadania mentorów, kapitału społecznego i kultury organizacyjnej [Judge, Heller, Mount 2002; Seibert, Kraimer, Liden 2001]. Na osiągnięcie sukcesu w karierze naukowej mają wpływ zarówno subiektywne, jak i obiektywne elementy [Callanan 2003]. Postrzeganie postępu kariery obejmuje posiadanie wysokiego poziomu kompetencji, uzyskanie poczucia osiągnięć osobistych z pracy, otrzymanie uznania za wykonaną pracę, wywieranie wpływu w pracy, działanie w sposób uczciwy i skuteczne balansowanie między pracą zawodową a życiem osobistym. Obiektywny sukces w karierze akademickiej mierzy się zwykle poprzez obserwowalne osiągnięcia zawodowe, takie jak: liczba opublikowanych artykułów, liczba uzyskanych promocji, pozycja w organizacji, pensja, granty i inne.

## 2. Rozwój kariery akademickiej w Polsce

Struktura akademicka w Polsce podobna jest do modelu przejściowego, obowiązującego w Europie Środkowo-Wschodniej w krajach bloku postkomunistycznego [Kwiek 2003]. Polskie środowisko akademickie, w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, uznaje się za sfeminizowane. Zjawisko to wyjaśnia się szczególnie sytuacją Polski po tzw. transformacji ustrojowej. Od lat 90. XX wieku wielu wysoko wykwalifikowanych pracowników akademickich objęło stanowiska w firmach prywatnych i byli to głównie mężczyźni. Jednym z ograniczeń rozwoju kariery w polskim środowisku akademickim jest niski poziom wynagrodzeń. Pensje

wypłacane na polskich uczelniach są niekonkurencyjne z punktu widzenia zarówno krajowego, jak i międzynarodowego. Kariera akademicka w Polsce ma klarowne etapy, obejmuje następujące stanowiska i stopnie naukowe: asystent (magister), adiunkt (doktor lub doktor ze stopniem doktora habilitowanego), profesor nadzwyczajny (doktor habilitowany) oraz profesor zwyczajny. Średni wiek uzyskania stopnia naukowego doktora wynosi 33 lata. Okres między zrobieniem doktoratu i habilitacją trwa średnio trzynaście lat. Liczba doktorantów znacznie wzrosła w Polsce po 1990 roku. Jednak problemem jest to, że doktoranci często muszą pisać doktoraty bez zobowiązań ze strony uczelni, wsparcia materialnego i dydaktycznego w trakcie studiów doktoranckich. Stypendia wypłacane doktorantom nie są jeszcze regułą, a ich wysokość jest mało atrakcyjnym wynagrodzeniem. W wielu wypadkach doktoranci łączą pracę zawodową z badaniami naukowymi i przygotowaniem pracy doktorskiej. Kandydat na doktora musi przedstawić i obronić pracę doktorską, ocenianą pozytywnie przez 2 recenzentów, zdać egzaminy doktorskie i mieć co najmniej 1 publikację w recenzowanym czasopiśmie polskim lub międzynarodowym. Stopnie doktora przyznają instytucje szkolnictwa wyższego lub instytuty badawcze. Stopień doktora habilitowanego jest przyznawany kandydatom, którzy już mają stopień doktora. Mogą go uzyskać pracownicy naukowych szkół wyższych oraz jednostek badawczych lub osoby, które łączą pracę naukową z innymi czynnościami zawodowymi. Aby otrzymać tytuł naukowy doktora habilitowanego kandydat musi: mieć wybitne osiągnięcia naukowe, przedstawić rozprawę habilitacyjną, która przyczynia się do rozwoju danej dyscypliny naukowej, otrzymać pozytywną ocenę dorobku naukowego. Tytuł profesora jest nadawany przez prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej na wniosek centralnej komisji ds. nadawania tytułów stopni i naukowych. Kandydat na profesora musi mieć osiągnięcia naukowe, które wychodzą daleko poza wymagania dla kandydatów ubiegających się o nadanie stopnia doktora habilitowanego oraz mieć doskonałe wyniki dydaktyczne.

Polskie środowisko akademickie jest systemem stosunkowo zamkniętym. Istnieje bardzo ograniczona liczba nowych miejsc pracy, dostęp do większości dyscyplin nie ma prawie żadnej wewnętrznej mobilności. Pracownik naukowy najczęściej kontynuuje całą swoją karierę zawodową, w miejscu, gdzie ją rozpoczął.

### **3. Różnice między kobietami i mężczyznami w środowisku akademickim**

W większości, tj. 54 z 90 krajów na świecie, dla których dostępne są dane, kobiety stanowią 25 do 45% badaczy [UNESCO 2012]. Największy odsetek kobiet naukowców jest w krajach o najmniejszych wydatkach na badania. W radach naukowych jest mniej kobiet niż mężczyzn, rzadziej są redaktorami naczelnymi znaczących czasopism, mają mniej cytowań w najwyższej klasie czasopism naukowych [Tight 2008]. Są znacznie mniej reprezentowane na kierunkach, takich jak: matematyka, inżynieria, ekonomia, informatyka, finanse (STEM Science, Technology, Engine-

ering and Math). W innych dziedzinach nauki, jak np. psychologia, nauki przyrodnicze i społeczne, jest zatrudniony większy odsetek kobiet niż mężczyzn.

W ciągu ostatnich 20 lat doniesienia z badań dotyczących kobiet w środowisku akademickim prezentują sprzeczne rezultaty. Wiele badań w konkluzjach podaje, że kobiety i mężczyźni radzą sobie równie dobrze [Bain, Cummings 2000]. Inne analizy sugerują, że istnieją duże różnice międzypłciowe [Forster 2001]. W badaniach kobiet naukowców, które uzyskały tytuł profesora jeszcze przed 48 rokiem życia, jako znaczące czynniki wspierające rozwój zawodowy wskazano: wsparcie rodziny, doświadczenie wyjątkowości roli naukowej, świadomość zdrowotną i poczucie religijności [Ismail, Rasdi, Wahat 2004]. Wczesne zidentyfikowanie przez naukowca niszowego obszaru badawczego okazało się być związane z wczesnym przygotowaniem się do spełnienia kryteriów zawodowych naukowców-badaczy. Osiągnięcia badawcze były również możliwe dzięki dostępnym na uniwersytetach wspólnym badaniom z udziałem partnerów lokalnych i międzynarodowych oraz urlopom naukowym. Bardzo ważne miejsce w rozwoju kariery naukowej zajmują czynniki uniwersalne, takie jak: ciężka praca, determinacja, wytrwałość i nieustanne dążenia do realizacji celu [Gladwin, McDonald, McKay 2014].

Według den Dulk van Doorne-Huiskes, i Schippers [1999] we wszystkich krajach europejskich kobiety spędzają średnio więcej godzin na pracy w domu w porównaniu z mężczyznami, niezależnie od liczby godzin przepracowanych poza domem. Wiele badań wskazuje na negatywny wpływ zobowiązań rodzinnych na rozwój kariery kobiet [Betz, Fitzgerald 1987] i podkreśla, iż kobiety naukowcy osiągną sukces w późniejszych latach życia (po 35 roku) z tego powodu. Macierzyństwo kobiet zostało wymienione jako najważniejszy czynnik, który powoduje, że kobiety odchodzą z kariery naukowej lub też tempo tej kariery jest wolniejsze [Ceci, Williams 2011; Mason, Goulden 2002; Etzkowitz i in. 1992]. Nauka akademicka nie pozwala na ogólną elastyczność wydarzeń związanych z życiem rodzinnym, takich jak urodzenie dzieci i późniejsza opieka nad dziećmi. To napięcie między pracą a osobistymi obowiązkami sprawia, że praca w środowisku akademickim jest trudniejsza dla kobiet i może skutkować trwałym odejściem kobiet ze stanowisk akademickich. Dla kobiet naukowców decyzja o urodzeniu dziecka staje się decyzją zawodową [Mason, Goulden, Frasch 2009]. Często jest ona przesunięta na lata po zakończeniu doktoratu czy habilitacji, co oznacza podjęcie macierzyństwa w wieku późnych lat trzydziestych lub początku lat czterdziestych. W tym okresie zwiększa się ryzyko niepłodności, powikłań ciąży i innych niekorzystnych skutków [Luke, Brown 2007; Mason, Goulden 2002].

Według badań Sue Rosser [2004] potrzeba rozwijania kariery zawodowej i posiadania życia domowego jest największym wyzwaniem, przed którym stają naukowcy akademicy. W ostatnich latach wśród kobiet naukowców, pracujących w zawodzie i pełniących funkcję profesorów w dziedzinach STEM, wzrósł odsetek kobiet samotnych lub bezdzietnych [Burelli 2008]. Mężczyźni naukowcy akademicy, którzy są małżonkami i mają dzieci, częściej odnoszą sukces na ścieżce kariery

akademickiej, ponieważ w większości mają partnerów odpowiedzialnych za opiekę nad dziećmi, podczas gdy kobiety, które odniosły sukces, są częściej samotne i bezdzietne, co pozwala im skupić się na ich życiu zawodowym. Z drugiej strony, kobiety bez małych dzieci są równie efektywne w pracy akademickiej, jak żonaci mężczyźni z dziećmi.

Do ograniczeń kariery kobiet można zaliczyć stereotypy, dotyczące funkcji pełnionych przez kobiety w życiu prywatnym i zawodowym. Dotyczą one zarówno posiadanych zdolności i kompetencji, cech osobowości i możliwości odgrywania ról zawodowych, szczególnie tych, które zwyczajowo przypisuje się mężczyznom. Stereotypom tym ulegają również same kobiety. Nadal obserwuje się typowe zjawiska związane ze szklanym sufitem przy realizacji funkcji kierowniczych przez kobiety zajmujące się nauką [Titkow (red.) 2003].

Dlaczego kobiety rezygnują z kariery naukowej? Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni spostrzegają karierę akademicką jako zajmującą (zajmuje dużo czasu), samotną i opartą na rywalizacji. Wynika to z ich obserwacji kobiet profesorów, które już odniosły sukces akademicki, a które wykazują męskie cechy, takie jak: agresja, współzawodnictwo, i często są bezdzietne [Ward, Wolf-Wendel 2017]. Wśród przyczyny braku kobiet jako kierujących jednostkami uniwersyteckimi wymieniono m.in.: presję pracy jako największe wyzwanie w miejscu pracy, faworyzowanie mężczyzn, brak czasu na pracę naukową, wysokie oczekiwania społeczne i instytucjonalne, konieczność postawienia obowiązków rodzinnych w pierwszej kolejności, przerwy w karierze na wychowywanie dzieci. Zadania te zbiegają się z kluczowymi okresami dla rozpoczęcia kariery naukowej. Zauważono, iż sukces odniosły kobiety, które bardzo dobrze radziły sobie z zarządzaniem czasem i miały możliwość oddzielenia pracy od spraw rodzinnych, miały „współpracującego męża” i pomoc w pracach domowych [Drogosz-Zabłocka 2011].

#### 4. Zasoby osobiste

Odwołując się do koncepcji zachowania zasobów S. Hobfolla [1981; 2001; 2002], można stwierdzić, iż zasoby są niezbędne do psychologicznego przystosowania się człowieka oraz są czynnikiem wspomagającym rozwój. Zasobem osobistym może stać się cokolwiek (materia, energia, informacja), o ile zostanie to wykorzystane przez jednostkę do realizacji bieżących potrzeb czy dalszych planów [Hobfoll 2001]. Zasoby pomagają w efektywnym funkcjonowaniu i radzeniu sobie przez osobę z wyzwaniami i zadaniami, które przed nią stoją [Gorgievski, Halbesleben, Bakker 2010]. Koncepcja zachowania zasobów Hobfolla wyjaśnia funkcjonowanie człowieka w sytuacji stresu, ale może być stosowana również w znacznie w szerszym zakresie, mającym związek z zachowaniem celowym człowieka [Łaguna 2011]. Osoby, które mają bogate zasoby, mogą lepiej radzić sobie z w sytuacji porażki, realizacji zadań, osiągać optymalny poziom funkcjonowania i lepiej realizować swoje cele. Zasoby jako takie stanowią doskonałą bazę do optymalnej wydajności.

Badania potwierdzają, że w miarę gromadzenia zasobów ludzie wykazują skłonność do wykorzystania ich w dalszych pozytywnych skutkach osobistych. Według paradygmatu ochrony zasobów (*conservation of resources*) ludzie starają się gromadzić i chronić zasoby oraz mobilizować je w poszukiwaniu dalszych zasobów i osiągnięć. Osoby posiadające zasoby są bardziej zdolne do osiągnięcia zysków, np. osiągnięć naukowych, które z kolei mogą być wykorzystane lub zainwestowane w dalsze cele [Hobfoll 2002]. Ludzie mogą dysponować zasobami wewnętrznymi, którymi są: zasoby duchowe (poczucie sensu i transgresji), zasoby psychiczne (cechy odpornościowe, temperament, struktury i funkcje poznawczo-intelektualne, kompetencje emocjonalne, cechy struktury ja, kompetencje interpersonalne i in.) oraz zasoby biologiczne (odporność biologiczna, genetyczna, wydolność fizjologiczna, immunologiczna itp.). Do zasobów zewnętrznych można zaliczyć zasoby środowiska fizycznego, zasoby środowiska materialnego, zasoby społeczne i kulturowe. Posiadanie zasobów osobistych wydaje się pełnić ważną funkcję w rozwoju kariery naukowej, ze względu na jej specyfikę – jest to kariera długoterminowa, wymagająca dużych nakładów pracy, wieloletniego zaangażowania, co jest sytuacją sprzyjającą utracie tych zasobów [Gorgievski i in. 2010].

W związku z przedstawionymi danymi postawiono pytanie badawcze: jakie zasoby osobiste mają naukowcy, aby móc z sukcesem realizować swoją karierę? Czy zasoby kobiet i mężczyzn, zajmujących się nauką w sposób istotny różnią się od siebie? Na te i inne pytania badawcze starano się odpowiedzieć w programie badawczym, przygotowanym w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego.

## 5. Metodyka badań własnych

Do udziału w badaniach dotyczących wyznaczników rozwoju zawodowego pracowników nauki w Polsce<sup>1</sup> zaproszono naukowców z polskich uniwersytetów; dobór do próby badawczej były celowy. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem Internetu, z pomocą przeznaczonej do badań platformy, dostępnej wyłącznie dla naukowców zaproszonych do wzięcia udziału w badaniu. Udział w badaniach był anonimowy i dobrowolny. Celem prezentowanych badań było sprawdzenie, jakie zasoby osobiste posiadają kobiety naukowcy i czy różnią się one istotnie od zasobów posiadanych przez mężczyzn. W badaniu kontrolowano szereg zmiennych, m.in. płeć osób badanych, wiek, stan cywilny, liczbę dzieci, wiek osiągnięcia kolejnych etapów kariery zawodowej.

Postawiono następującą hipotezy badawcze: (H1) posiadane przez kobiety i mężczyzn zasoby osobiste różnią się w obu grupach w sposób istotny statystycznie oraz (H2) istnieją zasoby, które w większym stopniu są dostępne mężczyznom niż kobietom.

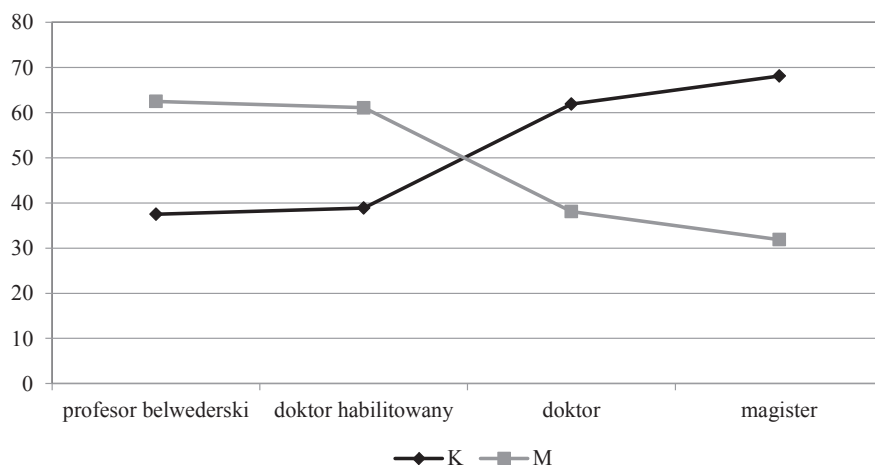
---

<sup>1</sup> Projekt badawczy „Spostrzeganie zasobów osobistych przez naukowców z różnych dziedzin nauki” realizowany jest przez dr Jagodę Stompór-Świdorską i dr Magdalenę Żurko z Instytutu Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego.

W badaniu wzięło udział 309 osób, w tym kobiety [ $N = 174$ ; 56,3%] oraz mężczyźni [ $N = 135$ ; 43,7%]. Biorąc pod uwagę stan cywilny badanych, otrzymano następujące dane: mężatka/zonaty [ $N = 195$ ; 63,1%], panna/kawaler [ $N = 68$ ; 22,0%], związek nieformalny [ $N = 28$ ; 9,1%], rozwiedziona/rozwiedziony [ $N = 15$ ; 4,9%], wdowa/wdowiec [ $N = 3$ ; 1,0%], co oznacza, iż większość badanych (72,2%) była w związkach. Zmienna stopień/tytuł naukowy przyjęła następujące wartości: magister [ $N = 47$ ; 15,2%], doktor [ $N = 176$ ; 57,0%], doktor habilitowany [ $N = 54$ ; 17,5%], profesor belwederski [ $N = 32$ ; 10,4%].

W badaniu posłużono się metodami, takimi jak: Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat, wersja skrócona B. Dudek, J. Koniarek, E. Gruszczyńska (na podstawie teorii Stevana Hobfolla) [Bielawska-Batorowicz, Dudek (red.) 2012], KNS – kwestionariusz nadziei na sukces, autorzy: M. Łaguna, J. Trzebiński, M. Zięba [2005] oraz zastosowano skalę *short grit scale* [Duckworth, Quinn 2009] w polskiej adaptacji [Rogoza i in. 2017].

COR-Evaluation, w wersji polskiej kwestionariusz samooceny zysków i strat, pozwala ocenić wielkość różnych kategorii zasobów pogrupowanych w 5 skal. Współczynnik rzetelności narzędzia wynosi 0,94. Ze względu na ograniczone możliwości przedstawienia w bieżącym artykule szerokich wyników badań zaprezentowane rezultaty obejmują wyłącznie wyniki dotyczące oceny posiadanych zasobów osobistych. Wyniki odnoszące się do innych zmiennych, jak tempo rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn naukowców, zasoby oceniane przez naukowców jako ważne w przebiegu kariery zawodowej oraz poziom wytrwałości i nadziei na sukces, zostaną przedstawione w kolejnych artykułach naukowych.



**Rys. 1.** Wykres liniowy obrazujący rozkład procentowy nauczycieli akademickich, którzy wzięli udział w badaniu

Źródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia istotności związku między płcią a aktualnym stopniem naukowym przeprowadzono test niezależności dwóch zmiennych –  $\chi^2$ . Użyto dokładnego wyniku testu (ilorazu wiarygodności) opartego na metodzie regresji logistycznej [Bedyńska, Brzezicka 2007]. Otrzymany wynik wskazuje na wystąpienie istotnych zależności [ $\chi^2$  [3,  $N = 309$ ] = 16,19;  $p = 0,001$ ]. Miara związku między zmiennymi dla tabel o rozmiarze powyżej  $2 \times 2$  V Kramera = 0,229 wskazuje na słabą zależność pomiędzy zmiennymi. Wśród magistrów i doktorów jest wyraźnie więcej kobiet niż mężczyzn, natomiast wśród doktorów habilitowanych i profesorów więcej jest mężczyzn; w tych dwóch ostatnich przypadkach sumaryczna liczba przypadków jest relatywnie niska. Tak więc wraz z osiągnięciem kolejnych szczebli kariery zawodowej w nauce zmniejsza się liczebność kobiet. Jest to wynik analogiczny do danych zawartych w roczniku statystycznym z 2016 r. Dane te potwierdzają dysproporcje wskazywane w literaturze zarówno polskiej, jak i światowej.

**Tabela 1.** Rozkład istotności różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w spostrzeganiu posiadanych zasobów osobistych

Wyszczególnienie	Kobieta [ $N = 174$ ]		Mężczyzna [ $N = 135$ ]		$U$	$p$
	Mdn	Mrang	Mdn	Mrang		
Posiadanie zasoby hedonistyczne i witalne	38,00	147,51	40,00	164,66	10441,50	0,094
Posiadanie zasoby duchowe	24,50	165,75	23,00	141,15	9875,00	0,016*
Posiadanie zasoby rodzinne	29,00	151,76	33,00	159,17	11181,50	0,469
Posiadanie zasoby ekonomiczno-polityczne	22,00	138,76	25,00	175,93	8920,00	0,000**
Posiadanie zasoby władzy i prestiżu	14,00	144,47	15,00	168,57	9913,50	0,018*

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie wyniki mają duży rozrzut, wszystkie są lewoskośne, co oznacza tendencję do wysokich wyników. Z otrzymanych danych można odczytać, iż naukowcy w Polsce są grupą, która we własnej percepcji ma dużo zasobów różnego rodzaju. Taki rodzaj kariery zawodowej realizują z powodzeniem osoby, które mają zasoby osobiste i to w stopniu ponadprzeciętnym. Najistotniejsze różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami występują w spostrzeganiu posiadania zasobów ekonomiczno-politycznych (na poziomie  $p < 0,01$ ). Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety mają tego typu zasoby. Do zasobów ekonomiczno-politycznych zalicza się m.in. mieszkanie w bezpiecznej okolicy, pewność zatrudnienia, dochody wystarczające na bieżące wydatki, poczucie życia w kraju stabilnym politycznie, posiadanie środków zabezpieczenia na wypadek niekorzystnych zmian życiowych, posiadanie zabezpieczeń materialnych na starość. Mężczyźni również w stopniu istotnym statystycznie



(na poziomie  $p < 0,05$ ) posiadają w wyższym stopniu niż kobiety zasoby określone mianem zasobów władzy i prestiżu, tj. mają wysoką pozycję społeczną, władzę, szansę na awans w pracy czy też mają wpływowych znajomych i są autorytetem dla innych. Kobiety natomiast spostrzegają, iż dysponują w większym niż mężczyźni stopniu (istotność na poziomie  $p < 0,05$ ) szeroko pojętymi zasobami duchowymi, do których zalicza się: mądrość życiową, zdrowie najbliższych, bycie tolerancyjnym, posiadanie godnych naśladowania wzorców osobowych czy nadzieję i wiarę. Zasoby witalne obu grup są na wysokim poziomie i nie ma istotnej różnicy w ich spostrzeganiu między płciami badanych naukowców. Do tej grupy zasobów przynależą: możliwość realizacji własnych planów, jak również atrakcyjnego spędzania czasu wolnego, realizacji hobby i zainteresowań, poczucie rozwoju osobistego, satysfakcjonujące życie seksualne, możliwość uczenia się nowych rzeczy i inne. Badani obu płci mają zasoby rodzinne, jak: wsparcie rodziny, dobre relacje rodzinne, możliwość zapewnienia dobrego startu swoim dzieciom czy poczucie szczęścia własnych dzieci.

## 6. Podsumowanie

Posiadanie osobistych zasobów wydaje się ważnym czynnikiem wspomagającym i umożliwiającym rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn pracujących jako naukowcy. Zasoby pełnią bardzo ważną funkcję w efektywnym funkcjonowaniu zawodowym, a kariera naukowa jest wymagającą ścieżką rozwoju zawodowego. Naukowcy, którzy wzięli udział w projekcie badawczym, mają w wysokim stopniu zasoby osobiste. Istotnym krokiem do zrozumienia roli zasobów osobistych w rozwoju zawodowym jest porównanie posiadanych przez naukowców zasobów z zasobami, które są przez nich uważane za niezbędne do realizowania się w danej dziedzinie nauki. Wyniki te zostaną przedstawione w kolejnym artykule.

W wynikach badań kobiet nie widać napięcia między pracą a domem, wynikającego z opieki nad dziećmi. Można wyjaśnić to tym, że kobiety nie mają problemu wynikającego z godzenia ról, ponieważ osoby biorące udział w prezentowanym projekcie średnio miały 1,06 dziecka. Należy zastanowić się, czy jest to potwierdzeniem wyników innych badań, gdzie sukces akademicki i naukowy mogą odnieść kobiety, które realizują bardziej męski wzorzec kariery.

W obszarze spostrzegania posiadania zasobów możliwą przeszkodą w zdobywaniu najwyższych szczebli kariery naukowej może być dla kobiet spostrzeganie i posiadane niższe bezpieczeństwo ekonomiczne i niższy prestiż oraz niższe poczucie władzy. Posiadana władza może wiązać się z faktem, iż większość w radach naukowych stanowią mężczyźni i to oni odgrywają w większości role decyzyjne. Z danych z rocznika statystycznego można wnosić, że przynajmniej w kwestii prestiżu przekonania te są uzasadnione. Kobiety nie mają takiej jak mężczyźni pewności zatrudnienia czy zabezpieczenia materialnego. Takie przekonanie może sprzyjać podejmowaniu decyzji o wycofaniu się z kariery naukowej. Jest to również interesujący przedmiot dalszych badań – poznanie czynników, które zdecydowały o rezygnacji z kariery naukowej.

Z całą pewnością można wspierać zasoby osobiste naukowców, również w sposób instytucjonalny, m.in. poprzez przyjmowanie polityki przyjaznej rodzinie tak, aby kobiety, które mają większe rodziny niż jedno czy dwoje dzieci, również mogły kontynuować karierę naukową i rozwijać ją w sposób bardziej elastyczny. Wzmacnianie zasobów prestiżu oraz ekonomiczno-politycznych przyczyni się do rozwoju kariery naukowej kobiet. W jaki sposób można to osiągnąć? Poprzez tworzenie mechanizmów pozwalających na całkowite zaangażowanie się w pracę naukową dzięki możliwości utrzymania się z wynagrodzenia za ten rodzaj pracy, bez konieczności podejmowania się dodatkowych prac. Niestety jest to zjawisko często spotykane. Jako znaczący można również wskazać czynnik posiadania pewności powrotu do pracy po przerwie i możliwości kontynuowania rozwoju zawodowego, czyli stabilne zatrudnienie. Otwartość kobiet naukowców, które osiągnęły sukces, może być pozytywnym predykatorem dla młodszych pracowników nauki, o ile staną się one ich mentorami i udzielą im swojego wsparcia [Młodożeniec, Kwapińska 2013].

Przewidywane dalsze kierunki badań uwzględnią spostrzegane zmiany w posiadanych zasobach, zwłaszcza to, co jest tracone w trakcie kariery, również uwzględniona zostanie specyfika dyscypliny naukowej. Intersujące wydaje się poszukiwanie przyczyn rezygnacji przez kobiety z kariery naukowej oraz wskazywanie rozwiązań, które umożliwią tworzenie, podtrzymanie i rozwój zasobów osobistych, niezbędnych do kontynuowania z sukcesem kariery naukowej.

## Literatura

- Bain O., Cummings W., 2000, *Academe's glass ceiling: Societal, professional/organizational and institutional barriers to the career advancement of academe women*, *Comparative Education Review*, vol. 44, s. 493-514.
- Bedyńska S., Brzezicka A., 2007, *Statystyczny drogowskaz*, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa.
- Betz N.E., Fitzgerald L.F., 1987, *The Career Psychology of Women*, Academic Press, Inc., Florida.
- Bielewska-Batarowicz E., Dudek B. (red.), 2012, *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Burelli, J., 2008, *Thirty-three Years of Women in S&E Faculty Positions*, National Science Foundation InfoBrief, SRS NSF 08-308, s.1-12.
- Bystydziński J.M., Bird S.R. (red.), 2006, *Removing Barriers: Women in Academic Science, Technology, Engineering, and Mathematics*, Indiana University Press, Bloomington and Indianapolis.
- Callanan G.A., 2003, *What price career success?*, *Career Development International*, vol. 8, no. 3, s. 126-133.
- Ceci S.J., Williams W.M., 2011, *Understanding current causes of women's, underrepresentation in science*, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 108, s. 3157-3162.
- Drogosz-Zabłocka E., 2011, *Kariery akademickie kobiet w naukach technicznych. Przykład Mazowsza*, *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, nr 2 (38), s. 175-197.
- Dulk L. den, Van Doorne-Huiskes J., Schippers J.J. (red.), 1999, *Work-Family Arrangements in Europe*, Thela Thesis, Amsterdam.

- Duckworth A.L., Quinn P.D., 2009, *Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-. S)*, Journal of Personality Assessment, vol. 91, no. 2, s. 166-74.
- Etzkowitz H., Gupta N., 2006, *Women in science: a fair shake? Minerva: A Review of Science, Learning & Policy*, vol. 44, no. 2, s. 185-199.
- Etzkowitz H., Kemelgor C., Neuschatz M., Uzzi B., 1992, *Athena unbound: barriers to women in academic science and engineering*, Science and Public Policy, vol. 19, s. 157-179.
- Finkelstein M.J., 1984, *The American Academic Profession: A Synthesis of Social Scientific Inquiry Since World War II*, Columbus, Ohio State University.
- Forster N., 2001, *A case study of women academics' views on equal opportunities, career prospects and work-family conflicts in a UK university*, Career Development International, vol. 6, no. 1, s. 28-38.
- Gladwin M., McDonald G., McKay J., 2014, *Conversations with professors: an exploration of academic career success*, Higher Education Review, vol. 46, no. 3, s. 26-51.
- Gorgievski M., Halbesleben J., Bakker A., 2010, *Expanding the boundaries of resource theories*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 84, no. 1, s. 1-7.
- Goulden M., Mason M.A., Frasch K., 2011, *Keeping women in the science pipeline*, Annals of the American Academy of Political and Social Science, vol. 638, s. 141-162.
- Hobfoll S.E., 2001, *The influence of culture, community, and the nested-self in stress process: advancing conservation of resources theory*, Applied Psychology: An international Review, vol. 50, no. 3, s. 337-370.
- Hobfoll S.E., 2002, *Social and psychological resources and adaptation*, Review of General Psychology, vol. 6, s. 307-324.
- Ismail M., Rasdi R. M., Wahat, N.W.A., 2004, *High-flyer women academicians: Factors contributing to success*, Women in Management Review, vol. 20, s. 117-132.
- Judge T.A., Heller D., Mount M.K., 2002, *Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis*, Journal of Applied Psychology, vol. 87, s. 530-541.
- Kwiek M., 2003, *Academe in transition: transformations in the Polish academic profession*, Higher Education, vol. 45, no. 4, s. 455-476.
- Lindholm J.A., 2004, *Pathways to the professoriate: the role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations*, Journal of Higher Education, vol. 75, no. 6, 603-635.
- Luke B., Brown M.B., 2007, *Elevated risks of pregnancy complications and adverse outcomes with increasing maternal age*, Human Reproduction, vol. 22, no.5, s. 1264-72.
- Łaguna M., 2015, *Zasoby osobiste jako potencjał w realizacji celów*, Polskie Forum Psychologiczne, nr 20, s. 5-15.
- Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M., 2005, *KNS Kwestionariusz Nadziei na Sukces*, Wyd. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Mason M.A., Goulden M., 2002, *Do babies matter? The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women*, Academe, vol. 88, s. 21-27.
- Mason M.A., Goulden M., Frasch K., 2009, *Why graduate students reject the fast track: A study of thousands of doctoral students shows that they want balanced lives*, Academe, vol. 95, no. 1, s. 11-16.
- Młodożeniec M., Kwapińska A., 2013, *Czy nauka wciąż ma męską pleć? Udział kobiet w nauce*, Nauka, nr 2, s. 47-72.
- O'Laughlin E.M., Bischoff L.G., 2005, *Balancing parenthood and academia*, Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status, vol. 26, no. 1, s. 79-106.
- Polkowska D., 2013, *Women scientists in the leaking pipeline: barriers to the commercialisation of scientific knowledge by women*, Journal of Technology Management & Innovation, vol. 8, no. 2, s. 156-165.
- Rogoza R., Najderska M., Karaś D., Ponikiewska K., Wyszyńska P., 2017, *Psychometric properties of the Polish version of the short grit scale*, Polish Psychological Bulletin, vol. 48, s. 229-236.

- Rosser S.V., 2004, *The Science Glass Ceiling: Academic Women Scientists and the Struggle to Succeed*, Routledge, New York.
- Seibert S.E., Kraimer M.L., Liden R.C., 2001, *A social capital theory of career success*, *Academy of Management Journal*, vol. 44, s. 219-248.
- Tight M., 2008, *Higher education research as tribe, territory and/or community: A co-citation analysis*, *Higher Education*, vol. 55, no. 5, s. 593-608.
- Titkow A. (red.), 2003, *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- UNESCO, 2012, *World atlas of gender equality in education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Retrieved October 19, 2012, <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf> (12.01.2018).
- Ward K., Wolf-Wendel L., 2017, *Mothering and professing: critical choices and the academic career*, *NASPA Journal About Women in Higher Education*, vol. 10, no. 3, s. 229-244.