

Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej, Wydział Pedagogiki i Psychologii

MARCIN CABAK

ORCID: 0000-0001-7885-4813

marcin.cabak@mail.umcs.pl

*Rola wybranych czynników socjodemograficznych
w postrzeganiu warunków rozwoju zawodowego w obecnym
miejscu pracy przez osoby zatrudnione w instytucji kultury*

The Role of Selected Sociodemographic Factors in the Perception of Professional Development
Conditions in the Current Workplace by Persons Employed in a Cultural Institution

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Cabak, M. (2025). Rola wybranych czynników socjodemograficznych w postrzeganiu warunków rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy przez osoby zatrudnione w instytucji kultury. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 38(1), 57–73. DOI: 10.17951/j.2025.38.57-73.

ABSTRAKT

W artykule podjęto problematykę rozwoju zawodowego pracowników instytucji kultury. Celem pracy było zdiagnozowanie postrzegania możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy przez osoby zatrudnione w instytucjach kultury, w świetle ich cech socjodemograficznych. Badanie przeprowadzono techniką ankiety na 106 pracownikach różnego typu instytucji kultury w województwie mazowieckim i lubelskim. Wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety. Sformułowano pytania badawcze: Jak są postrzegane warunki rozwoju zawodowego przez badane osoby zatrudnione w instytucji kultury? Czy zmienne socjodemograficzne różnicują istotnie postrzeganie warunków rozwoju zawodowego przez badane osoby zatrudnione w instytucji kultury? Ustalono, że uwzględnione cechy socjodemograficzne mają ograniczony wpływ na postrzeganie przez osoby zatrudnione w instytucjach kultury warunków rozwoju zawodowego w obecnej pracy. Instytucje kultury są przez osoby w nich zatrudnione postrzegane jako wymagające od pracownika wysokiego poziomu ambicji, uporczywości i operatywności. Dające jednak możliwość spełniania się zawodowego w ciekawej, odpowiedzialnej pracy, podwyższania kwalifikacji w kierowanej sprawie i przez przełożonych sprzyjających rozwojowi zawodowemu podwładnych instytucji i to pomimo braku perspektyw na awans oraz wysokie zarobki. Obraz ten jest tym wyraźniejszy, im wyższe wykształcenie badanej osoby. Niepokoi jednak fakt, że wysoki odsetek badanych potwierdza zjawiska mogące sugerować atmosferę „wyścigu szczurów”. Ponadto choć z jednej strony osoby badane potwierdzają możliwość osiągnięcia w obecnym miejscu pracy możliwości uzyskania stabilizacji

zawodowej, to jednocześnie wiele z nich przekonanych jest o tym, że ich sytuacja zawodowa w najbliższej perspektywie znacznie się pogorszy.

Słowa kluczowe: instytucja kultury; rozwój zawodowy; pracownik

WPROWADZENIE

Warunki postnowoczesnej gospodarki z jej dynamiką w sposób rewolucyjny zmieniającą nie tylko organizację pracy, ale wręcz całość życia społecznego w czasie krótszym niż dekada wymuszają na organizacjach immanentną elastyczną zdolność do szybkiego rozwoju w narzuconym z zewnątrz kierunku. Z tego też powodu giętki, nadążający za zmianami pracownik staje się najważniejszym, bo wnoszącym odpowiedni zasób i poziom *know how* kapitałem firmy. Z drugiej strony współczesny pracownik pod stałą presją konkurencyjności coraz lepiej zdaje sobie sprawę z tego, że umiejętne kierowanie własnym rozwojem zawodowym decyduje o jego pozycji na rynku pracy. Poszukuje więc takiego pracodawcy, który zaproponuje mu nie tylko atrakcyjne warunki ekonomiczne i socjalne, ale przede wszystkim będzie najbardziej „rozwojowym rozwiązaniem” na obecnym etapie „kariery”, a także w aproksymowanych na przyszłość warunkach społeczno-ekonomicznych.

Zatem można powiedzieć, że obecnie relacja pracodawca – pracownik coraz rzadziej oznacza sytuację, w której ten pierwszy proponuje „posadę na całe życie”, a ten drugi rzetelnym wywiązywaniem się z w miarę stałych obowiązków stara się ją utrzymać. Częściej relacja ta ma charakter partnerstwa wynikającego z czasowego kontraktu. Taki układ po stronie pracownika zakłada zdolność stałego podwyższania oraz elastycznego poszerzania zawodowych i nie tylko zawodowych kwalifikacji, pracodawcę zaś zobowiązuje do stwarzania ku temu warunków (zob. Włodarski, Hankała, 2004; Czarnecki, Kraus, 2008; Morawski, 2009).

Konieczność funkcjonowania w tej płynnej gospodarczej rzeczywistości indukującej przymus coraz większej innowacyjności w agresywnym otoczeniu konkurencji nie omija dzisiaj także tych instytucji, a co za tym idzie ich pracowników, które wydawałoby się zostały powołane nie w celu generowanie zysku, lecz dla kreowania życia kulturalnego w Polsce. Stąd istotne wydaje się zdiagnozowanie, jak postrzegane są warunki rozwoju zawodowego w instytucjach kultury przez osoby w nich zatrudnione, oraz czy, a jeśli tak, to które i w jaki sposób, cechy socjodemograficzne osób zatrudnionych kształtują takie postrzeganie. W tym celu autor przeprowadził badanie autorskim kwestionariuszem ankiety na 106 pracownikach instytucji kultury. Uzyskane wyniki poddano analizie statystycznej testem Kruskalla-Wallisa oraz U Manna-Whitneya. Z przeprowadzonych analiz wynika, że czynniki socjodemograficzne mają ograniczony wpływ na postrzeganie przez badane osoby warunków rozwoju w ich obecnym miejscu pracy. Instytucje kul-

tury są zaś postrzegane jako miejsca w wielu aspektach sprzyjające rozwojowi zawodowemu, choć nie wolne od wad, takich jak krótka ścieżka kariery, małe szanse na kierownicze stanowisko. Niepokoić mogą też sygnalizowane zwłaszcza przez najmniej doświadczonych pracowników zjawiska mogące świadczyć o atmosferze „wyścigu szczurów”, nepotyzmie czy kronizmie.

TEORETYCZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

Na początek należy jednak nakreślić ramy kilku niezbędnym w dalszych rozważaniach pojęciom, takim jak rozwój zawodowy czy instytucja kultury. Pojęcia te są definiowane rozmaicie, w zależności zarówno od teoretycznych „skłonności”, jak i dziedzinowej czy dyscyplinarnej przynależności ich twórców. Termin „rozwój zawodowy” nie posiada jednej powszechnie akceptowanej definicji. Często jest też utożsamiany z pojęciem kariery zawodowej, co nie zawsze wydaje się teoretycznie uzasadnione. Na podstawie analizy literatury (Wołk, 2005; Czarnecki, 2007; Czarnecki, Kraus, 2008; Plewka, 2016; Myszka-Strychalska, 2017) można jednak przyjąć, że rozwój zawodowy jest procesem polegającym na świadomym konstruowaniu i realizowaniu przez jednostkę swoich ról zawodowych, poprzez doskonalenie siebie zarówno w wymiarze pracowniczym, jak i ogólnym, a więc poprzez nabywanie nowych umiejętności, kompetencji i wiedzy. Proces ten umożliwia coraz sprawniejsze rozwiązywanie coraz bardziej złożonych zadań, których celem jest użyteczne społecznie i cenne jednostkowo przekształcanie otoczenia. Ten społecznie pożądanym, związany z aktywnością zawodową jednostki proces obejmuje całe jej życie, lecz można podzielić go na etapy przed aktywności zawodowej, w trakcie jej trwania i po jej zakończeniu. Odbywa się on w określonych warunkach, a jego immanentnymi cechami są relacyjność, wzrost ilościowy i jakościowy.

Z kolei warunki rozwoju zawodowego, na które składają się czynniki i wyznaczniki rozwoju zawodowego, można za Czarneckim (2007) podzielić na trzy zasadnicze grupy: warunki przedmiotowe – do których zaliczają się te wynikające z materialnego i niematerialnego otoczenia jednostki; warunki podmiotowe – obejmujące wszystko to, co konstytuuje konkretną jednostkę fizycznie psychicznie i społecznie oraz warunki relacyjne (podmiotowo-przedmiotowe) – a więc te wynikające z interakcji między jednostką a jej otoczeniem materialnym duchowym i społecznym, a zwłaszcza – jak podkreśla autor – jej świadome, celowe i skuteczne dążenie do samorealizacji. Efekty zaś w interesującym nas okresie trwającej kariery to przydatność do pracy, przechodząca w sukcesy społeczno-zawodowe, aż po ukształtowanie się osobowości zawodowej pracownika (Czarnecki, 2007).

Pozornie łatwiejszym do zdefiniowania pojęciem może się wydawać instytucja kultury. Bez trudu przecież przyjdzie nam znaleźć w otaczającej nas rzeczy-

wistości jego desygnaty. Jednak jeśli zechcemy ująć je w jeden wspólny nawias, okazuje się, że już sam człon nazwy, czyli kultura, wymyka nam się gwałtownie i nie sposób nadać mu jednoznaczne i ogólnie uzgodnione granice. Na szczęście istnieje kilka tropów, które mogą doprowadzić nas do definicji wystarczającej na potrzeby dalszych dociekań.

Pierwszy z nich jest zawarty w poglądach Kubinowskiego (2018), który słusznie zauważa, że w celu uchwycenia sensu sformułowania „instytucja kultury”, zamiast posługiwać się niejednoznacznym pojęciem kultury, lepiej odwołać się do pojęcia działalności kulturalnej, którą za Niżnikiem (1985, s. 87) można rozumieć jako „wszelkie czynności organizatorskie prowadzące do kontaktu ludzi z dobrami kultury”.

W podobnym duchu definiuje działalność kulturalną ustawa z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, na której z kolei oparta jest definicja GUS.

Nie wdając się w szczegóły obu definicji, warto jednak zaznaczyć, że ani ustawodawca, ani tym bardziej GUS, rozważnie nie domykają enumeratywnie zakresu pojęcia, dając przestrzeń na desygnaty nierozpoznane lub mające np. dopiero zaistnieć.

W świetle powyższych ustaleń, na potrzeby dalszych dociekań, przez instytucję kultury będziemy rozumieć państwową, samorządową lub innego typu osobę prawną, dla której działalność polegająca na tworzeniu lub upowszechnianiu lub ochronie lub animacji lub promocji kultury jest podstawowym celem statutowym niestanowiącym jednocześnie działalności gospodarczej.

W dalszych rozważaniach celowo zostanie pominięte określenie „pracownik”. Natomiast za osobę zatrudnioną w instytucji kultury zostanie uznana każda osoba identyfikująca się w ten sposób ze względu na pracę wykonywaną na rzecz organizacji zdefiniowanej jako instytucja kultury. Zdaję sobie sprawę z niedoskonałości takiego rozwiązania. Jednak inne, zważywszy na realną praktykę zatrudniania w tego typu instytucjach, zmuszałoby po pierwsze, do pominięcia pewnej liczby osób, których nie można nazwać pracownikami *de facto* ze względu na rodzaj zawartej nimi umowy, a które wydają się nimi, a na pewno czują, lub po drugie, do postawienia się w pozycji sądu i rozstrzygania, czy zostały wyczerpane przesłanki do stwierdzenia zaistnienia stosunku pracy *de iure*.

Warto dodać, że w przypadku instytucji kultury mogą wystąpić dwa nieco odmienne rodzaje osób zatrudnionych. Po pierwsze, będziemy mieć do czynienia z osobami wykonującymi obowiązki bezpośrednio związane z „wytwarzaniem” kultury, takimi jak muzyk w filharmonii, których status definiuje ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Można dodać, że *ESSnet-Culture final technical report* (2012, s. 144–146) wyróżnia 46 zawodów związanych z kulturą.

Po drugie, będziemy mieć do czynienia z osobami wykonującymi prace niebędące bezpośrednio związane z kulturą, a stanowiące liczną grupę często wysokiej klasy specjalistów, takich jak pracownicy rozmaitych działów technicznych, edukacyjnych, marketingowych, finansowych itd., ale też osoby wykonujące wiele prostych, ale niezbędnych czynności (Czyżewski i in., 2020).

METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH, TEREN, ORGANIZACJA BADAŃ, CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Na podstawie literatury przedmiotu i dotychczasowych ustaleń sformułowano następujące problemy badawcze:

- 1) Jak są postrzegane warunki rozwoju zawodowego przez badane osoby zatrudnione w instytucji kultury?
- 2) Czy zmienne socjodemograficzne różnicują istotnie postrzeganie warunków rozwoju zawodowego przez badane osoby zatrudnione w instytucji kultury?

Badania przeprowadzone metodą sondażu, techniką ankiety objęły 106 osób zatrudnionych w różnego typu instytucjach kultury województw mazowieckiego i lubelskiego, takich jak: domy kultury, biblioteki, teatry oraz ognisko plastyczne.

Użyto autorskiego kwestionariusza ankiety, skonstruowanego z 40 pytań o ocenę: dotychczasowego rozwoju zawodowego, a w tym dotychczasowych osiągnięć zawodowych, czynników decydujących o rozwoju zawodowym oraz perspektyw rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia.

Celowo-losowy dobór próby został dokonany w taki sposób, że w pierwszej kolejności zostały wybrane instytucje spełniające wymogi przyjętej definicji instytucji kultury, a następnie indagowano losowo wybrane osoby w nich zatrudnione. Uzyskane odpowiedzi poddano analizie statystycznej testem Kruskalla-Wallisa oraz U Manna-Whitneya. Strukturę socjodemograficzną badanej grupy przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura socjodemograficzna badanej grupy

Czynniki socjodemograficzne		Częstość (%)
Płeć	kobiety	64,2
	mężczyźni	35,8
Stan cywilny	wolny	27,4
	żonaty	50,0
	związek partnerski	22,6
Wiek	18–25	12,3
	26–35	27,3
	36–45	29,2
	46–50	10,4
	pow. 50	20,8

Wykształcenie	zawodowe	3,8
	średnie	18,8
	licencjackie/inż.	12,3
	magisterskie	61,3
	doktorat	3,8
Staż pracy	do 5 lat	3,8
	6–10	18,9
	11–15	12,3
	16–20	61,3
	pow. 20	3,7
Charakter wykonywanej pracy	fizyczna	12,3
	umysłowa	61,33
	fiz.-umysł.	26,43
Stanowisko służbowe	wykonawca	78,3
	przełożony	21,7
Miejsce pracy	miasto	86,8
	wieś	13,2

Źródło: opracowanie własne.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W pierwszej kolejności zapytano badane osoby o ocenę dotychczasowego rozwoju zawodowego. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że respondenci w zdecydowanej większości (79,2%) są zadowoleni lub bardzo zadowoleni ze swojego dotychczasowego rozwoju zawodowego, jedynie niewielki ich odsetek (12,3%) zadeklarował niezadowolenie, przy czym ani jedna osoba nie stwierdziła, że jest bardzo niezadowolona.

Następnie zadano pytanie o dotychczasowe osiągnięcia zawodowe. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najczęściej deklarowanymi przez badane osoby osiągnięciami zawodowymi są: doświadczenie zawodowe (92,5%), zdobyte umiejętności zawodowe (91,6%), zdobyta wiedza fachowa (85,9%), wykonywana praca zgodna z zainteresowaniami (83%), wykonywanie odpowiedzialnej pracy (73,6%).

Nieco rzadziej respondenci wymieniali: zajmowane stanowisko służbowe (67,9%), uznanie przełożonych (63,2%) czy zdobyty autorytet fachowca (59,5%).

Natomiast większość badanych nie uznaje za swoje osiągnięcie zawodowe: objęcia stanowiska szefa – 63,3%; uzyskania wysokiego wynagrodzenia – 58,5%; dobrej znajomości języka obcego – 52,9%.

W przypadku pytania o uzyskane wyróżnienia za dobrą pracę podobny odsetek potwierdził taki stan rzeczy (41,5%), jak i mu zaprzeczył (45,3%). Połowa

badanych (50,9%) osób zaprzeczyła także, że ich dotychczasowym osiągnięciem są uzyskane i potwierdzone dyplomami kwalifikacje. Jednak 41,6% badanych takie osiągnięcia deklaruje. Szczegółowo rozkłady częstości odpowiedzi na wyżej wymienione pytania zilustrowano w tabeli 2.

Oprócz tego 12,2% badanych udzieliło innych niż zamieszczone w kwestionariuszu odpowiedzi. Jako ważne osiągnięcia zawodowe 2,8% respondentów uznało nagrody uzyskane za pośrednictwem czynników innych niż pracodawcy, a w tym medale, uznanie użytkowników instytucji, w której pracują oraz subiektywne poczucie samorealizacji. Jeszcze częściej jako istotne osiągnięcie podkreślane były pozytywne aspekty społeczne obecnego miejsca pracy, takie jak: poczucie przynależności do przyjaznego, zgranego i motywującego zespołu, możliwość poszerzania kontaktów z otoczeniem społecznym instytucji, w tym kontaktów międzynarodowych. Pozostałe wypowiedzi dotyczyły poczucia satysfakcji z wykonywanej pracy oraz osiągania założonych celów nawet wbrew przełożonym i pomimo wysokiego poziomu trudności zadań, a także utrzymania się w zawodzie pomimo przekroczenia wieku emerytalnego.

Tabela 2. Częstość występowania poszczególnych odpowiedzi na pytanie o dotychczasowe osiągnięcia zawodowe badanych osób zatrudnionych w instytucji kultury

Wyznaczniki rozwoju zawodowego	Rodzaj odpowiedzi i jej częstość w procentach				
	nie	raczej nie	trudno mi określić	raczej tak	tak
Wykonywana praca zgodna z zainteresowaniami	0,94	4,7	11,3	30,2	52,8
Zajmowane stanowisko służbowe	4,7	10,4	17,0	36,8	31,1
Zdobyta wiedza fachowa	1,9	9,4	2,8	43,4	42,5
Zdobyte umiejętności zawodowe	0,9	2,8	4,7	47,3	44,3
Doświadczenie zawodowe	0,9	3,8	2,8	51,9	40,6
Zdobyty autorytet fachowca	2,8	6,6	31,1	34,0	25,5
Objęcie stanowiska szefa (przełożonego)	46,3	17,0	15,0	8,5	13,2
Uzyskanie nowych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami, certyfikatami	24,5	26,4	7,5	20,8	20,8
Dobra znajomość języka obcego	28,4	24,5	17,9	16,0	13,2
Uznanie przełożonych	7,6	6,6	22,6	40,6	22,6
Wysokie wynagrodzenie	31,1	27,4	20,7	16,0	4,8
Uzyskanie wyróżnienia za dobrą pracę	21,7	23,6	13,2	30,2	11,3
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy	4,7	9,4	12,3	42,4	31,2

Źródło: opracowanie własne.

Następnie zapytano badane osoby o czynniki decydujące o rozwoju zawodowym w ich obecnym miejscu pracy. Uzyskane odpowiedzi wskazują, że w oczach respondentów najważniejsze są następujące czynniki: inicjatywa i operatywne działanie – 82% badanych uznaje, że jest to czynnik o co najmniej dużym znaczeniu; 82% badanych uznaje także, że sprawność intelektualna, inteligencja to czynnik o co najmniej dużym znaczeniu oraz analogicznie: wiedza i umiejętności zawodowe – 77,5%; rzetelna praca – 72,6%; dobra organizacja pracy – 69,8%; ambicja i uporczywe dążenie do celu – 68,9%; postawa położonych sprzyjająca rozwojowi i zawodowemu pracowników – 67%; dobry klimat społeczny w pracy – 58,5%.

Połowa 51,9% zapytanych o to osób uznała, że co najmniej duży wpływ na rozwój zawodowy w ich obecnym miejscu pracy ma przebojowość i brak skrupułów w walce o swoje. Kolejne 32% z nich uznało je za czynnik średnio wpływający.

Według 41% badanych posiadanie znajomości, protekcja w co najmniej dużym stopniu decydują o rozwoju zawodowym. Jeśli dodać do tego 32% takich, którzy twierdzą, że czynnik ten ma wpływ średni, to okazuje się, że aż dla prawie 73,6% respondentów wpływ tego czynnika jest wyższy niż mało znaczący. Ponad połowa (59,4%) ankietowanych uznaje wpływ szczęścia i zwykłego przypadku na możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia za co najmniej średni, przy czym 31,1% uważa wpływ tego czynnika za co najmniej duży.

Co ciekawe, jedynie 37,7% badanych uznaje posiadanie wykształcenia, dyplomów czy certyfikatów za ważny lub bardzo ważny czynnik rozwoju zawodowego, a jedna czwarta (26,4%) uznaje za co najwyżej mało istotny. Szczegółowo rozkłady częstości odpowiedzi na poszczególne pytania ilustruje tabela 3.

Niektóre z badanych osób (7,6% wszystkich respondentów) udzieliły pojedynczych odpowiedzi określających inne czynniki wpływające w obecnym miejscu pracy na możliwości rozwoju zawodowego, przy czym uznawały ich znaczenie za bardzo duże (b.d.¹). Najczęściej poruszaną grupą subiektywnie bardzo ważnych czynników (4,6%) były te związane z zaangażowaniem, kreatywnością oraz traktowaniem pracy jako pasji. Drugą pod względem częstości odpowiedzi (2,8% badanych) były te związane z ograniczeniami możliwości rozwoju, takimi jak krótka ścieżka kariery, blokowanie możliwości awansu przez osoby o dłuższym stażu, obowiązki ograniczające rozwój (b.d.). Inne odpowiedzi dotyczyły obrony własnej niezależności pomimo konieczności schlebiania i bezrefleksyjnego wykonywania poleceń (b.d.) oraz dużego wpływu (można się domyślać, że negatywnego) na rozwój zawodowy niestabilności prawa.

¹ W dalszej części artykułu będą niekiedy używane skróty na oznaczenie udzielanych odpowiedzi: b.d. – bardzo duży, d. – duży, śr. – średni, mł. – mały, n.w. – nie ma wpływu, t. – tak, rt. – raczej tak, n – nie, rn. – raczej nie, no. – nie potrafię ocenić.

Tabela 3. Częstość występowania poszczególnych odpowiedzi na pytanie o siłę wpływu poszczególnych czynników na rozwój zawodowy w obecnym miejscu pracy respondentów

Czynniki rozwoju zawodowego	Rodzaj i częstość odpowiedzi (%)				
	n.w.	mł.	śr.	d.	b.d.
Ambicja i uporczywe dążenie do celu	3,8	7,5	19,8	38,7	30,2
Inicjatywa i operatywne działanie	0,9	5,7	11,3	46,2	35,8
Posiadanie wykształcenia (dyplomy, certyfikaty)	13,2	13,2	35,8	26,4	11,3
Wiedza i umiejętności zawodowe	0	6,6	16,0	40,6	36,9
Sprawność intelektualna, inteligencja	1,9	1,9	14,1	42,4	39,6
Przebojowość, brak skrupułów w walce o swoje	5,7	12,3	30,2	33,0	18,9
Posiadanie znajomości, protekcje	12,3	14,1	32,1	23,6	17,9
Szczęście, zwykły przypadek	12,3	28,3	28,3	21,7	9,4
Dobry klimat społeczny w pracy	6,6	9,4	25,5	42,4	16,1
Postawa przełożonych sprzyjająca rozwojowi i zawodowemu pracownikom	4,7	9,4	18,9	33,0	34,0
Dobra organizacja pracy	4,7	6,6	18,9	35,8	34,0
Rzetelna praca	5,7	5,7	16,0	34,0	38,6

n.w. – nie ma wpływu, mł. – mały wpływ, śr. – średni wpływ, d. – duży wpływ, b.d. – bardzo duży wpływ

Źródło: opracowanie własne.

Następnie badane osoby zapytano o ich perspektywy rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia. Z uzyskanych odpowiedzi wynikają następujące ustalenia. Najczęściej wskazywaną przez respondentów perspektywą dalszego rozwoju zawodowego była możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami (73,6%). Koresponduje to z trzecią pod względem częstości wskazań perspektywą, czyli możliwością kontynuowania doskonalenia zawodowego poprzez podnoszenie kwalifikacji. Potwierdza ją 63,2% badanych osób.

Kolejne dwie odpowiedzi stanowią swoisty paradoks warty dokładniejszego zbadania. Z jednej strony 65,1% badanych potwierdza, że ma szansę na uzyskanie stabilizacji zawodowej w obecnej pracy, z drugiej jednak strony podobny odsetek (63,2%) respondentów jest mniej lub bardziej stanowczo pewny, że jego sytuacja zawodowa się pogorszy. Jeśli dodać do tego osoby, które nie potrafiły określić swojego stanowiska w tej materii, to okazuje się, że aż 83,1% badanych osób zatrudnionych w instytucji kultury jest w przynajmniej w jakimś stopniu niepewna swej przyszłej sytuacji zawodowej, choć potwierdza możliwość uzyskania stabilizacji zawodowej w obecnym miejscu pracy.

Za to zdecydowana większość (57,6%) badanych osób jest przekonana, że nie ma dużych szans na uzyskanie awansu na wyższe stanowisko, a jedna czwarta (24,5%) z nich nie potrafi określić prawdopodobieństwa takiego zdarzenia. Podobnie jest w przypadku poglądów respondentów na szanse uzyskania w obecnej

firmie wysokich dochodów. Nie wierzy w to 65,1% zapytanych, a kolejne 21,7% nie potrafi określić swojego zdania na ten temat. Co drugi (56,5%) badany nie wierzy lub raczej nie wierzy w to, że dzięki obecnemu miejscu pracy zostanie cennym fachowcem. Kolejne 34% nie potrafi określić swojego zdania. Szczegółowe rozkłady procentowe udzielanych odpowiedzi zawarto w tabeli 4.

Respondenci udzielili też pojedynczych odpowiedzi wskazujących na inne perspektywy własnego rozwoju zawodowego, takie jak: wyjazd za granicę, znalezienie pracy poza kulturą, nadzieja na zmianę dyrekcji na taką o szerszych horyzontach myślowych. Jeden z respondentów wyraził następującą opinię: „Praca w instytucji kultury jest bardzo słabo płatna, są duże wymagania (samodzielność, odpowiedzialność, decyzyjność, kreatywność), ale niewiele osób docenia pracowników. Bardzo frustrująca praca”.

Tabela 4. Częstość występowania poszczególnych odpowiedzi na pytanie o perspektywy rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy

Czynniki rozwoju zawodowego	Rodzaj i częstość odpowiedzi (%)				
	nie	raczej nie	trudno mi określić	raczej tak	tak
Mam duże szanse i możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe	32,1	25,5	24,5	9,4	8,5
Mam możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami	3,8	10,4	12,2	39,6	34,0
Mam możliwość doskonalenia zawodowego (dalszego podnoszenia kwalifikacji)	10,4	16,0	10,4	37,7	25,5
Mam szanse uzyskania wysokich dochodów w obecnym miejscu pracy	40,6	24,5	21,7	9,4	3,8
Mam szanse uzyskania stabilizacji zawodowej w obecnej pracy	3,8	12,2	18,9	48,1	17,0
Mam szanse stać się cennym fachowcem	22,5	34,0	34,0	5,7	3,8
Jestem przekonana(-y), że moja sytuacja zawodowa znacznie się pogorszy	9,4	7,5	19,9	34,9	28,3
Aktualnie doskonale swoje umiejętności, np. szkolę się, kształcę	30,2	2,8	6,6	33,0	27,4

Źródło: opracowanie własne.

Badane osoby zapytano również o to, co chcieliby jeszcze osiągnąć w pracy. Najczęściej udzielaną odpowiedzią (61,3% badanych) była: „Doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe”. Ponad połowa (56,6%) respondentów chciałaby także uzyskać podwyżkę uposażenia; 43,4% zdobyć doświadczenie zawodowe; 41,5% osiągnąć stabilizację zawodową; 38,8% uzyskać wysoką sprawność w posługiwaniu się językiem obcym; 34% osiągnąć mistrzostwo w wykonywanym zawodzie;

31,1% awansować na wyższe stanowisko; 22,6% ukończyć studia podyplomowe; 20,7% uzyskać stopień naukowy doktora; 17,0% zarobić znaczące pieniądze i „rozkrećć” własny biznes; 11,3% znaleźć bardziej atrakcyjną pracę w innej firmie; 8,5% zmienić stanowisko pracy; 0,9% zmienić charakter wykonywanej pracy w tym miejscu pracy. Pojedyncze osoby udzieliły innych o odpowiedzi, takich jak: wyjechać; osiągnąć stabilizację emocjonalną w podejściu do pracy; odejść na emeryturę.

Aby odpowiedzieć na drugie pytanie badawcze przeprowadzono analizy statystyczne testem Kruskalla-Wallisa oraz w przypadku stanu cywilnego – testem U Manna-Whitneya. Uzyskano następujące wyniki. Badani pracownicy instytucji kultury o najkrótszym stażu zawodowym (do 5 lat pracy) ze zdecydowanie większą pewnością ($M = 3,81$) niż osoby o stażu pracy powyżej 15 lat ($M = 2,82$; $p = 0,012$) twierdzą, że posiadanie znajomości i protekcje decydują o rozwoju zawodowym w ich obecnym miejscu pracy oraz ze znacznie większą siłą ($M = 3,90$) niż osoby w średnim (11–15 lat pracy) stadium kariery ($M = 3,09$; $p = 0,016$) uznają dobry klimat społeczny za decydujący o rozwoju zawodowym w ich obecnym miejscu zatrudnienia.

Osoby o wykształceniu co najwyżej średnim z mniejszą pewnością niż licencjaci i inżynierowie ($M = 4,08$) oraz magistrowie i doktorzy ($M = 4,07$; $p = 0,001$) potwierdzają, że ważnym czynnikiem rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy są inicjatywa i operatywne działanie. Osoby z wykształceniem co najwyżej średnim pokładają mniejszą wiarę ($M = 3,87$) niż licencjaci i inżynierowie ($M = 4,61$; $p = 0,024$) w to, że sprawność intelektualna, inteligencja decydują o rozwoju zawodowym w obecnej pracy. Respondenci z co najwyżej maturą są również mniej przekonani ($M = 2,48$) niż licencjaci lub inżynierowie ($M = 3,46$) oraz magistrowie i doktorzy ($M = 4,55$; $p = 0,000$), że ich osiągnięciem zawodowym jest wykonywanie pracy zgodnej z ich zainteresowaniami.

Z kolei magistrowie i doktorzy z dużo większą pewnością ($M = 4,00$) niż pracownicy z wykształceniem podstawowym, zawodowym i średnim ($M = 3,17$; $p = 0,046$) twierdzą, że ich dotychczasowym osiągnięciem jest zajmowane stanowisko służbowe. Podobnie jest w przypadku takich czynników jak: „zdobyta wiedza fachowa”, w którym magistrowie i doktorzy osiągają wynik $M = 4,38$, natomiast badani z co najwyżej maturą $M = 3,42$; $p = 0,001$. Podobne prawidłowości wystąpiły także w przypadku „doświadczenia zawodowego” – magistrowie i doktorzy osiągnęli poziom $M = 4,45$, natomiast co najwyżej maturzyści osiągnęli poziom $M = 3,71$; $p = 0,000$; „możliwości doskonalenia zawodowego, dalszego podnoszenia kwalifikacji” – magistrowie i doktorzy otrzymali wynik $M = 3,74$, gdy co najwyżej maturzyści osiągnęli poziom $M = 2,67$; $p = 0,000$; oraz twierdzenia „aktualnie doskonale swoje umiejętności, szkolę się, kształcę” – magistrowie i doktorzy: $M = 3,85$, osoby z wykształceniem podstawowym lub średnim: $M = 3,12$; $p = 0,021$.

Odwrotnie jest za to w przypadku odpowiedzi na twierdzenie: „Mam szansę stać się cenionym fachowcem”. W tym wypadku to badani z co najwyżej maturą są znacznie bardziej pewni ($M = 2,75$) jego prawdziwości niż osoby z wykształceniem wyższym ($M = 2,19$; $p = 0,015$).

Magistrowie, doktorzy ($M = 4,17$), a także licencjaci oraz inżynierowie ($M = 4,15$) są za to bardziej pewni tego, że będą mogli w obecnej pracy wykazać się wiedzą i umiejętnościami niż osoby z niższym poziomem wykształcenia ($M = 2,96$; $p = 0,000$). Licencjaci oraz inżynierowie są również bardziej pewni ($M = 3,15$) możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe niż respondenci po szkole podstawowej, zawodowej lub średniej ($M = 2,00$; $p = 0,040$).

Osoby niepozostające w związkach są bardziej przekonane ($M = 3,62$) o prawdziwości twierdzenia, że czynnikiem decydującym o możliwościach rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy są posiadane znajomości i protekcje niż badani pozostający w związkach ($M = 3,05$; $p = 0,041$).

Z kolei badane osoby wykonujące prace fizyczne są znacznie mniej przekonane ($M = 2,77$) niż te wykonujące pracę fizyczno-umysłową ($M = 4,03$) oraz umysłową ($M = 3,89$; $p = 0,001$), że czynnikiem decydującym o rozwoju zawodowym w obecnej firmie są ambicja i uporczywe dążenie do celu.

Pracownicy fizyczni także w znacznie mniejszym stopniu ($M = 3,38$) potwierdzają, że ich zdobyczą zawodową jest wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami niż pracownicy fizyczno-umysłowi ($M = 3,96$) czy pracownicy umysłowi ($M = 4,61$; $p = 0,000$).

Osoby pracujące umysłowo bardziej zdecydowanie potwierdzają ($M = 4,17$), że ich osiągnięciem zawodowym jest zajmowane stanowisko służbowe niż pracownicy fizyczni ($M = 3,23$) czy osoby wykonujące prace fizyczno-umysłowe ($M = 3,18$; $p = 0,000$). Pracownicy umysłowi z większą pewnością ($M = 3,96$) niż pracownicy fizyczni ($M = 3,08$; $p = 0,000$) twierdzą także, że ich dorobkiem zawodowym jest zdobyta wiedza fachowa. Podobnie jest w przypadku: „zdobytych umiejętności zawodowych” – pracownicy umysłowi: $M = 4,48$, pracownicy fizyczni: $M = 3,46$; $p = 0,001$; „doświadczeniem zawodowym” – pracownicy umysłowi: $M = 4,48$, pracownicy fizyczni: $M = 3,54$; $p = 0,000$; „dobrą znajomością języka obcego” – pracownicy umysłowi: $M = 2,95$, pracownicy fizyczno-umysłowi: $M = 2,18$, pracownicy fizyczni: $M = 1,85$; $p = 0,002$. W tym ostatnim wypadku widać jednak, że natężenie, z jakim przedstawiciele poszczególnych grup potwierdzają fakt dobrej znajomości języka, jest stosunkowo niewielkie.

Następnie analizie poddano odpowiedzi na pytanie, jak badane osoby oceniają swoje perspektywy rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy, z której wynika co następuje.

Tego, że będą w przyszłości wykazać się nabytą wiedzą i umiejętnościami są najbardziej pewni pracownicy umysłowi ($M = 4,27$), nieco mniej osoby na stanowiskach pracowników fizyczno-umysłowych ($M = 3,68$), a jeszcze mniej

pracownicy fizyczni ($M = 2,61$; $p = 0,000$). Pracownicy umysłowi są znacznie bardziej pewni ($M = 3,86$) możliwości dalszego doskonalenia zawodowego i podnoszenia swoich kwalifikacji niż ich koledzy wykonujący prace fizyczne ($M = 2,23$; $p = 0,000$).

Ponadto stwierdzono następujące istotne statystycznie zależności. Im mniejsze doświadczenie zawodowe badanych osób, tym silniejsze przekonanie o istotnym wpływie na możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy. Im mniej doświadczony był badany, tym bardziej stanowczo potwierdzał wpływ na możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia takich czynników jak brak skrupułów w walce o swoje i przebojowość oraz posiadane znajomości. Podobnie – im mniej doświadczony był badany pracownik, tym mocniej był przekonany o znaczeniu dobrego klimatu społecznego w obecnym miejscu pracy.

Również im mniej doświadczona była badana osoba, z tym większą pewnością potwierdzała, że aktualnie szkoli się i doskonalą swoje umiejętności. Wraz ze wzrostem lat stażu zawodowego rosło natomiast przekonanie o tym, że istotnymi dotychczasowymi zdobyczami zawodowymi są autorytet fachowca oraz uzyskane wyróżnienia za dobrą pracę. Niestety również im bardziej doświadczony był respondent, tym bardziej pewien był tego, że jego sytuacja zawodowa w najbliższym czasie znacznie się pogorszy.

Im wyższe było wykształcenie respondentów, tym bardziej przekonani byli o znaczeniu dla rozwoju zawodowego w ich obecnym miejscu pracy: ambicji, uporczywego dążenia do celu; inicjatywy, operatywnego działania; postawy przełożonych sprzyjającej rozwojowi zawodowemu pracowników.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rosła też pewność, z jaką badani stwierdzali, że ich dokonaniem zawodowym są: praca zgodna z zainteresowaniami; zajmowane stanowisko służbowe; zdobyta wiedza fachowa; zdobyte umiejętności zawodowe; doświadczenie zawodowe czy uznanie przełożonych. Wraz z poziomem wykształcenia badanych osób rósł ich stopień pewności, że w obecnym miejscu pracy mają możliwość doskonalenia zawodowego, uzyskania stabilizacji zawodowej, lecz także tego, że ich sytuacja zawodowa znacznie się pogorszy. Odwrotny (ujemny) kierunek korelacji wystąpił jedynie w przypadku przekonania o szansach na zostanie w przyszłości cenionym fachowcem w obecnym miejscu pracy. Powyższe stwierdzenia szczegółowo przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Związki między czynnikami socjodemograficznymi a postrzeganiem warunków rozwoju zawodowego przez badane osoby zatrudnione w instytucji kultury

Czynniki i wyznaczniki rozwoju zawodowego	Cechy socjodemograficzne	
	staż zawodowy	wykształcenie
Ambicja i uporczywe dążenie do celu	–	.37**
Inicjatywa i operatywne działanie	–	.25**
Przebojowość, brak skrupułów w walce o swoje	–.27**	–
Posiadanie znajomości, protekcje	–.33**	–
Dobry klimat społeczny w pracy	–0,24*	–
Postawa przełożonych sprzyjająca rozwojowi zawodowemu pracowników	–	.19*
Wykonywana praca zgodna z zainteresowaniami	–	.39**
Zajmowane stanowisko służbowe	–	.29**
Zdobyta wiedza fachowa	–	.32**
Zdobyte umiejętności zawodowe	–	.33**
Doświadczenie zawodowe	–	.33**
Zdobyty autorytet fachowca	.26**	–
Uznanie przełożonych	–	.25*
Uzyskanie wyróżnienia za dobrą pracę	.21*	–
Mam możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami	–	.41**
Mam możliwość doskonalenia zawodowego (dalszego podnoszenia kwalifikacji)	–	.3**
Mam szanse uzyskania stabilizacji zawodowej w obecnej pracy	–	.19*
Mam szanse stać się cenionym fachowcem	–	–.27**
Jestem przekonana(-y), że moja sytuacja zawodowa znacznie się pogorszy	.21*	.3**
Aktualnie doskonalę swoje umiejętności np. szkolę się, kształcę	.23*	–

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Źródło: opracowanie własne.

WNIOSKI

Podsumowując, można stwierdzić, że badane osoby zatrudnione w różnego typu instytucjach kultury są w wysokim stopniu zadowolone ze swego dotychczasowego rozwoju zawodowego. W ramach obecnego miejsca zatrudnienia postrzegają siebie jako fachowców, cenionych i docenianych przez przełożonych, z istotnym doświadczeniem zawodowym i ambitnie doskonalących swoje kompetencje zawodowe, wykonujących odpowiedzialną i zgodną z zainteresowaniami pracę, choć zbyt niską płacą.

Natomiast obecną firmę postrzegają jako miejsce, w którym liczą się ambicja i upór w dążeniu do wyznaczonych celów, kompetencje zawodowe, inteligencja, operatywność i rzetelna praca.

Obraz ten psuje jednak to, że połowa badanych uznaje za ważne lub bardzo ważne czynniki brak skrupułów, znajomości, protekcje oraz przypadek, a kolejne 32% postrzega je jako czynniki średnio istotne. Świadczy to o tym, że aż 83,9% respondentów odczuwa w pracy atmosferę wyścigu szczurów. W dodatku im krótszy staż zawodowy badanej osoby, tym częstsze i silniejsze przekonanie o znaczeniu tych negatywnych zjawisk i gorzej postrzegany klimat społeczny w pracy. Co z kolei może prowadzić do frustracji początkujących i ambitnych pracowników, skutkując np. ich przedwczesnym wypaleniem zawodowym lub odchodzeniem do innych miejsc pracy, np. „poza kulturą”.

Mimo wszystko badane osoby w większości doceniają w obecnym miejscu zatrudnienia sprzyjającą rozwojowi zawodowemu podwładnych postawę przełożonych, dobrą organizację pracy oraz w nieco mniejszym stopniu – pozytywny klimat społeczny.

Badane osoby postrzegają również obecne miejsce zatrudnienia jako dające możliwość zdobycia w przyszłości satysfakcjonującego wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych, dalszego podnoszenia kwalifikacji, choć bez perspektyw na stanowisko przełożonego, wysokie uposażenie czy zostanie ceniowym fachowcem.

Ponadto badane osoby z jednej strony widzą w obecnym miejscu zatrudnienia możliwość uzyskania stabilizacji zawodowej, jednak z drugiej strony równie wielu jest przekonanych o pogorszeniu się ich sytuacji zawodowej w przyszłości. Obawy te rosną wraz z długością stażu zawodowego i wykształceniem badanych osób oraz najsilniejsze są wśród najbardziej doświadczonych i wykształconych pracowników. Zaciekawienie budzi przyczyna tego „paradoksu”. Czy jest na przykład tak, że choć instytucje kultury są w miarę stabilnymi miejscami pracy, to jednak otoczenie społeczno-gospodarcze i dynamicznie zmieniająca się w nim pozycja owych organizacji budzi wśród osób w nich zatrudnionych lęk o przyszłość? Czy może istnieją jakieś inne przyczyny tej „rozbieżności” wyrażanych opinii?

Wraz z doświadczeniem zawodowym wzrasta wśród badanych osób także przekonanie o zdobyciu autorytetu fachowca, docenione wyróżnieniami za dobrą pracę.

Natomiast wraz z wykształceniem rośnie: przekonanie o decydującej w obecnym miejscu zatrudnienia roli osobistych przymiotów, takich jak ambicja, upór, inicjatywa, operatywność, a także pewność zdobycia rozmaitych osiągnięć zawodowych, przekonanie o wykonywaniu pracy zgodnej z zainteresowaniami, czy pozycja zawodowa, a także przekonanie o sprzyjającym rozwojowi klimacie w pracy, możliwości wykazania się w przyszłości, podnoszenia kwalifikacji, uzyskania stabilizacji zawodowej.

Przy czym należy dodać, że żadna z korelacji nie okazała się silna, a jedynie nieliczne można uznać za średnie; okazuje się więc, że istnieje jedynie ograniczony związek między cechami socjodemograficznymi badanych a ich postrzeganiem możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia.

Wszystko to może oznaczać, że instytucje kultury to miejsca pracy przede wszystkim dla osób ambitnych, konsekwentnych, dobrze wykształconych, lubiących wyzwania, chcących pracować w zgodzie z osobistymi zainteresowaniami, chcących się sprawdzić i rozwijać zawodowo jako ceniony fachowiec, jednak bez nadmiernych oczekiwań na awans czy wysokość uposażenia, chociaż oferujące w miarę stabilne warunki zatrudnienia. Wyłania się także obraz organizacji, które najprawdopodobniej nie są wolne od negatywnych zjawisk, takich jak wyścig szczurów, nepotyzm, protekcja czy kronizm, mających niszczący wpływ zwłaszcza na nowych pracowników. Może to skutkować szybkim odpływem młodych pracowników do innych branż, a co za tym idzie organizacyjnym kosztowaniem i malejącą konkurencyjnością.

Dla porządku należy dodać, że ograniczeniami przeprowadzonych badań jest niska reprezentacja pracowników instytucji kultury umiejscowionych na wsi, co w świetle ustaleń innych badaczy (zob. Lewartowicz, 2020) mogłoby zmienić wyłaniający się obraz. Jako ograniczenie może być postrzegana także niewielka liczebność badanej grupy. Wydaje się też, że ze względu na różnorodność i odmiennosć zarówno w sposobie organizacji, jak i strategii działania różnych typów instytucji powołanych do organizacji życia kulturalnego należałoby ją w przyszłości mocniej zaznaczyć, dobierając próbę badawczą.

BIBLIOGRAFIA

- Czarnecki, K.M. (2007). Teoretyczne podstawy zawodowego rozwoju człowieka. *Zeszyty Naukowe WSH*, 2, 37–50.
- Czarnecki, K.M., Kraus, E. (2008). Aparatura pojęciowa profesjologii jako nowej dziedziny wiedzy (informacje terminologiczne). *Problemy Profesjologii*, 2, 13–17.
- Czyżewski, K., Fogler, J., Gałązka, A., Hausner, J., Machnowska-Góra, A., Niezabitowski, M., Komar, M. i in. (2020). *Raport Kultura. Pierwsza do zamknięcia, ostatnia do otwarcia. Kultura w czasie pandemii COVID-19*. Kraków: Fundacja GAP, Open Eyes Economy Summit.
- ESSnet-Culture final technical report, https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf [dostęp: 28.11.2024].
- GUS, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/128,pojecie.html> [dostęp: 28.11.2024].
- Kubinowski, D. (2018). Animacja w instytucjonalnej działalności kulturalnej. W: D. Kubinowski, U. Lewartowicz (red.), *Animacja kultury w perspektywie pedagogicznej. Studia i szkice*. Kraków: Impuls.
- Lewartowicz, U. (2020). Możliwości i ograniczenia działalności animacyjnej w gminnych ośrodkach kultury. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 21, 317–328.
- Morawski, M. (2009). *Zarządzanie profesjonalistami*. Warszawa: PWE.
- Myszka-Strychalska, L. (2017). Koncepcje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych. *Szkoła – Zawód – Praca*, 14, 52–81.

- Niżnik, J. (1985). *Symbole i adaptacja kulturowa*. Warszawa: Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury.
- Plewka, C. (2016). *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym – zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*. Koszalin: Politechnika Koszalińska.
- Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. 1991 nr 114 poz. 493).
- Włodarski, Z., Hankała, A. (2004). *Nauczanie i wychowanie jako stymulacja rozwoju człowieka*. Warszawa–Kraków: Impuls.
- Wołk, Z. (2005). Rozwój zawodowy na tle życia: życie człowieka jako proces rozwojowy. *Problemy Profesjologii*, 1, 35–47.

ABSTRACT

The article addresses the issue of professional development of employees of cultural institutions. The aim of the work was to diagnose the perception of professional development opportunities in the current workplace by people employed in cultural institutions, in the light of their sociodemographic characteristics. The study was conducted using the survey technique on 106 employees of various types of cultural institutions in the Mazovian and Lublin Voivodeships. An original survey questionnaire was used. The research questions were formulated: How are the conditions of professional development perceived by the surveyed people employed in the cultural institution? Do sociodemographic variables significantly differentiate the perception of the conditions of professional development by the surveyed people employed in the cultural institution? It was found that the sociodemographic characteristics taken into account have a limited impact on the perception by people employed in cultural institutions of the conditions of professional development in their current job. Cultural institutions are perceived by people employed in them as requiring a high level of ambition, persistence, initiative and efficiency from the employee. However, it gives the possibility of professional fulfillment in interesting, responsible work, improving qualifications in an institution managed efficiently and by superiors who support the professional development of subordinates, despite the lack of prospects for promotion and high earnings. This picture is all the clearer the higher the education of the person surveyed. However, it is disturbing that a high percentage of respondents confirm phenomena that may suggest the atmosphere of a “rat race”. Moreover, although on the one hand the respondents confirm the possibility of achieving professional stability in their current workplace, at the same time, many of them are convinced that their professional situation will deteriorate significantly in the near future.

Keywords: cultural institution; professional development; employee

