

Ewa Krause

Czynniki różnicujące proaktywność studentów w karierze

Problemy Profesjologii nr 2, 139-152

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ewa Krause

CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE PROAKTYWNOŚĆ STUDENTÓW W KARIERZE*

Streszczenie

Niniejszy tekst stanowi próbę ukazania czynników różnicujących proaktywność studentów w karierze. W artykule przedstawiono pojęcie proaktywności, cechy osób proaktywnych oraz charakterystykę domen zachowań proaktywnych w karierze. W celu rozpoznania zależności pomiędzy zachowaniami proaktywnymi studentów w karierze a wybranymi zmiennymi metryczkowymi autorka artykułu przeprowadziła badania wśród studentów bydgoskich uczelni publicznych i niepublicznych. Niniejsze opracowanie przedstawia ich rezultaty, które wykazały, że w różnym stopniu takie zmienne jak: rodzaj miejscowości zamieszkania i doświadczenia zawodowego oraz poziom wykształcenia matki różnicują proaktywność studentów w karierze i jej poszczególne aspekty. Natomiast czynniki takie jak: płeć, wyniki w nauce uzyskiwane przez badanych studentów, ukończona przez nich szkoła średnia, wykształcenie ojca, ocena sytuacji ekonomicznej własnej rodziny (dokonywana przez respondentów) oraz łączenie studiów z pracą nie różnicują wyników uzyskanych przez respondentów w sposób statystycznie istotny.

DIFFERENTIAL FACTORS OF STUDENT PROACTIVITY IN THEIR CAREER

Summary

The following text is presented in an attempt to show differential factors of student proactivity in their career. In the article author presented definition of proactivity, characteristic of proactive people and description of proactive behaviour domain in career. In order to recognize the relationship between the student proactive behaviour and selected specific variability, the author of this article has carried out the researches among the students from the public and private universities in Bydgoszcz. This work presents their results which have showed that in various degree such variables as: the place where they live, the kind of professional experience and mother's education, differentiate student proactivity in career and its individual aspects. However, such factors as: sex, the results in studying achieved by students, the kind of secondary schools they have graduated from, the father's education, economical situation assessment in their own family, which was made by respondents, and also working and studying at the same time, do not differentiate the results, which were achieved by respondents, in essential and statistical way.

*Część niniejszego artykułu jest pracą naukową finansowaną ze środków na naukę w latach 2010-2011 jako projekt badawczy promotorski nr N N106 220738. Problematyka proaktywności została również podjęta przez autorkę w artykule zatytułowanym: *Proaktywność młodzieży i jej znaczenie w edukacji wspomagającej planowanie i rozwój kariery*.

Wprowadzenie

Ludzi, którzy myślą o własnej karierze w sposób twórczy – świadomy i proaktywny, jest według Jacka Santorskiego i Grzegorza Turniaka kilkanaście procent. Mówi się nawet o „wyuczonych bezradności” milionów Polaków¹. Taka postawa oczekiwania na to, że ktoś powinien się daną osobą zająć, powiedzieć jej co ma robić, a państwo powinno dać pracę to balast po poprzedniej epoce. Tymczasem czas odpowiedzialności państwa za jego obywateli skończył się. Dziś każdy odpowiada za siebie, za swój los, a więc i za swoją karierę². Zasadne jest zatem rozpatrywanie problematyki związanej z proaktywnością, jako sposobu zachowywania się ludzi w stosunku do własnych celów życiowych, która odgrywa istotną rolę w przygotowaniu człowieka do życia w warunkach trudnych do przewidzenia³, a takie są warunki współczesnego rynku pracy.

Proaktywność zachowań jest pożądana zarówno u młodych ludzi, wchodzących dopiero w trudną gospodarkę i ekonomicznie rzeczywistość, jak i u starszych, którym coraz trudniej jest żyć w tak niestabilnych czasach, bowiem jednostki proaktywne: szybciej asymilują się; mają zdolność przewidywania zmian w środowisku pracy; częściej poszukują nowych stanowisk pracy, informacji na temat potencjalnych pracodawców, możliwości otrzymania wsparcia zawodowego; planują swój rozwój zawodowy i karierę, a w obliczu przeszkód dążą do ich ominięcia. Aby dostosować się i zwiększyć swoje szanse awansu częściej też kontynuują naukę i zdobywają dodatkowe kwalifikacje; są również bardziej odporne na napięcia emocjonalne związane z dużą konkurencją na rynku pracy⁴. W niniejszym opracowaniu skupiono się na ludziach młodych, wśród których znaczącą pod względem liczebności grupę (która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła) stanowią studenci (choć można zaobserwować zmniejszającą się ich liczbę to jednak występuje trend wzrostowy poziomu skolaryzacji⁵). Dla studentów (młodzieży studenckiej) znajdujących się na etapie przygotowania do kariery zawodowej lub jej początku istotne staje się poszukiwanie pracy, a najskuteczniejszą metodą w tym przypadku jest poszukiwanie pracodawcy poprzez tworzenie sieci kontaktów nieformalnych z członkami rodziny, przyjaciółmi i znajomymi (*networking*), a wysoki poziom proaktywności ułatwia tworzenie takiej sieci. Proaktywna osobowość jest również dodatnio skorelowana z sukcesem zawodowym. Dotyczy to obiektywnych jego wskaźników (mierzonych np. wysokością wynagrodzenia czy awansami) i subiektywnego odczucia satysfakcji. Zakłada

¹ J. Santorski, G. Turniak, *Alchemia Kariery*, Wydawnictwo Momentum, Warszawa 2005, s. 22.

² Tamże, s. 96.

³ A. Bańka, *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Wydawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006, s. 101-102.

⁴ A. Bańka, *Proaktywność ...*, s. 16-17.

⁵ Zob. Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 26.

się, że na podstawie poziomu proaktywności można przewidzieć szansę jednostki na osiągnięcie sukcesu zawodowego⁶. Stąd też istotne jest poznanie tego czy i jakie czynniki różnicują zachowania proaktywne młodzieży studenckiej w karierze. Jest to ważne dla każdego kto zajmuje się obszarem edukacji i wychowania młodzieży, czyli tym obszarem, w którym można pomóc młodemu człowiekowi w sensie rozwojowym, w planowaniu i rozwoju jego kariery. Aby jednak edukacja mogła sprostać temu zadaniu, jej podmioty powinny posiadać odpowiednią wiedzę dotyczącą proaktywności oraz czynników je różnicujących.

Podstawy teoretyczne

Proaktywność oznacza, że jednostki mogą świadomie i w sposób ukierunkowany wpływać na swoją przyszłą sytuację i środowisko społeczne w teraźniejszości. Z proaktywnością mamy do czynienia wtedy, gdy pojawiają się zachowania, których efekty zmieniają środowisko. To postawa ujawniająca się w procesach realizacji dążeń oraz celów, która w efekcie bardziej tworzy i zmienia rzeczywistość niż ją przewiduje⁷. Jest to sposób zachowywania, który według Thomasa Batemana i J. Michela Cranta pośrednio oddziałuje na środowisko. Koncepcja tak pojmowanej proaktywności umiejscowiona jest w perspektywie interakcyjnej zgodnie z którą jednostka, środowisko oraz zachowanie znajdują się w każdym momencie w interakcji. Oznacza to, że środowisko oddziałuje na sposób, w jaki dana osoba myśli i odczuwa, a w konsekwencji na jej sposób zachowania się. Zachowanie z kolei wpływa na percepcje własnej osoby, tak iż w konsekwencji warunkuje to, kim się ona staje. Jednocześnie zmiany w środowisku wpływają na jej percepcję i zachowania. Wszystkie te interakcje pojawiają się równocześnie i trwają permanentnie. Jednak zależność jednostki od środowiska nie jest całkowita, co wyraża się właśnie w pojęciu proaktywności. Proaktywność bowiem oznacza, że ma ona zdolność kształtowania środowiska w stopniu przewyższającym zdolność kształtowania zachowań przez środowisko. Zachowania proaktywne oznaczają „coś” więcej niż tylko reakcje, na jakie zezwalają bodźce środowiska w ramach wymagań przystosowawczych. W efekcie końcowym zachowania proaktywne przekształcają środowisko. Pojęcie proaktywności zakłada zatem, że jednostki są w stanie w sposób intencjonalny i pośredni wpływać na różne elementy środowiska, zwiększając szanse odniesienia w nim sukcesu⁸.

Orientacja teoretyczna kładąca nacisk na proaktywność jako dyspozycję osobowościową akcentuje cztery podejścia: jako osobowości, związane z koncepcją inicjatywy personalnej i odpowiedzialności oraz z pojęciem samoskuteczności. Druga orientacja teoretyczna zwraca

⁶ A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 17.

⁷ A. Bańka, *Poradnictwo trans nacjonalne...*, s. 101.

⁸ A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 7-8.

uwagę na proaktywność jako zachowanie będące funkcją środowiska, czyli jest to podejście kontekstualne, które podkreśla takie zmienne jak: niepewność, poszukiwanie sprzężenia zwrotnego, socjalizację proaktywną⁹. Wszystkie jednak koncepcje proaktywności określają ją podobnie, jako skłonność do zaangażowania się w zachowania proaktywne.

Głównym wyznacznikiem zachowań proaktywnych jest proaktywna osobowość¹⁰. Wskazywane jest, że „osobowości proaktywne nie tylko przejmują kontrolę i kształtują swoje środowisko pracy tak, by stanowiło dla nich miejsce pełne możliwości, ale także lepiej radzą sobie z tymi zmianami, która zostają im narzucone w ramach organizacji, między innymi dzięki temu, że ich umiejętność adaptacji jest znacznie wyższa”¹¹.

Między jednostkami proaktywnymi i nieproaktywnymi dostrzegalne są wyraźne różnice w sile woli i wpływu na otoczenie społeczne. Zdaniem Batemana i Cranta osoby proaktywne wykazują siedem wzajemnie powiązanych ze sobą cech:

- 1) poszukują możliwości zmiany, eksplorują „skanują” środowisko, poszukując możliwości zdobycia czegoś dla osiągnięcia celów przez własne działania i własną organizację aktywności, wychodzą poza ograniczenia sytuacji, kreując ją w taki sposób, aby możliwe stało się wydobycie korzyści wynikających z jej przekształcenia;
- 2) ustanawiają efektywne i zorientowane na zmianę cele, skupiają się na maksymalizowaniu swoich osiągnięć, otwierają nowe ścieżki działania i nowe zależności oraz dążą do następnych osiągnięć, których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki są postrzegane przez otoczenie społecznie. Poziom ich aspiracji i motywacji osiągnięć nie jest zdefiniowany tylko poprzez fakt osiągnięcia trudnego celu oraz poprzez poszukiwanie takich zmian, które zmieniają ich środowisko. Proaktywność w tym sensie polega na stałym przekraczaniu granic z perspektywy własnej percepcji i innych ludzi;
- 3) antycypują problemy, podejmują środki zaradcze odrabiając wyprzedzająco „prace domowe”, analizują własne osiągnięcia, dokonują oceny produktów swoich działań, poszukują sygnałów zagrożeń w ich związkach z innymi, poszukują możliwości zmian poza obrębem własnego działania, ale z konsekwencjami pozytywnego oddziaływania na nie. Może się to zrealizować poprzez: wykorzystywanie informacyjnego sprzężenia zwrotnego, regularne uczestnictwo w mających znaczenie spotkaniach, nawiązywanie kontaktów, które mogą mieć potencjalnie dobroczynny wpływ na sytuację bezpośredniego działania jednostki;

⁹ Zob.: A. Bańka, *Poradnictwo transnacyjne...*; A. Bańka, *Proaktywność...*; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Wydawca: PRINT-B, Poznań 2007.

¹⁰ A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 12.

¹¹ A. J. Mackiewicz, *Proaktywność w obliczu zwolnień*, 12.03.2009, [w:] <http://www.psychologia-spoeczna.pl/artykuly-czytelnia-48/24-psychologia-zaradzania/459-proaktywnosc.html>.

- 4) stale nastawione są na poszukiwanie nowych sposobów osiągnięcia przyjętych przez siebie celów, nie kierując się ograniczeniami tradycji, ale ambicją ustanawiania nowej tradycji. Typowa jednostka proaktywna będzie podejmować typowe działania, obejmujące: uczestnictwo, dobrowolne i bezinteresowne zaangażowanie, wychodzenie z ofertami, rozpoczynanie czegoś, agresywne kreowanie;
- 5) podejmują działania i różne próby, nie zatrzymują się na etapie pomysłu, a poprzez branie spraw w swoje ręce mają świadomość ryzyka i odpowiedzialności. Do ryzyka nie dążą za wszelką cenę, ale nie omijają go. Jest to postawa życiowa zbliżona do liderowania;
- 6) są uparte, trwają przy swoich planach, ale też są w stanie zmienić strategię działania, gdy wymagają tego okoliczności. Upartość oznacza raczej wytrwałość w dążeniu do pożądanego celu, a nie obstawanie przy sposobach jego osiągnięcia;
- 7) legitymują się osiągnięciami, które wymagają wdrażania zmian, a swoją postawą oddziałują na zaangażowanie inne jednostki, inne procesy i inne organizacje¹².

Proaktywność, na którą składa się siedem wymienionych charakterystyk profilu osoby proaktywnej układają się w typ osobowości. Zdaniem A. Bańki mimo, że proaktywność jest zmienną osobowościową związaną w pewnym stopniu z różnicami indywidualnymi to zachowania proaktywne są w większym stopniu determinowane specyficznymi warunkami środowiska i podlegają zmianie w zależności od okoliczności i uwarunkowań kontekstualnych¹³. Konstrukt ten obejmuje zatem, i zmienne osobowościowe, i zmienne kontekstualne.

Augustyn Bańka przyjmuje założenie, że zaangażowanie młodych ludzi, a zatem także młodzieży studenckiej, w specyficzne zachowania proaktywne, ma na celu osiągnięcie przez nich określonych rezultatów w poszczególnych domenach aktywności:

- 1) w socjalizacji – celem jest stanie się lepiej przystosowaną osobą do rynku pracy. Domena ta jest ważnym zestawem zachowań proaktywnych, ukierunkowanych na rozwój kariery w fazie życia, w której dominuje zadanie życiowe przejścia do rynku pracy, ponieważ jednostka jest w tym zakresie nowicjuszem – nowicjuszem organizacji rynku pracy, który aktywnie może oprócz poszukiwania informacji rozwijać w różnych kontekstach życia społecznego swoją sferę uczuć, dzięki której może następować budowanie zależności społecznych i negocjowanie warunków przyjęcia do pracy;
- 2) w poszukiwaniu informacji i sprzężenia zwrotnego – celem jest osiągnięcie informacji o rynku pracy i informacji zwrotnych o wartości własnej osoby w oczach innych. Informacja zwrotna pomaga uruchamiać i wspierać motywację osiągnięć. Ludziom trudno jest formułować cele, które chcą osiągnąć oraz precyzyjnie określić poziom aspiracji, gdy działają w warunkach tak dużej niepewności, jak absolwenci uczelni, którzy jak

¹² A. Bańka, *Poradnictwo transnacyjne...*, s. 101-102; A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 9-11.

¹³ A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 30.

nowicjusze mają niewielką wiedzę o organizacji rynku pracy. Poszukiwanie więc informacji o samej organizacji i informacji zwrotnej o własnej osobie jest naturalnym dążeniem jednostki do zapanowania nad niepewnością. Osoby proaktywne cenią sobie wyżej każdą informację, szczególnie zwrotną, niż osoby nieproaktywne;

- 3) w automarketingu (autoreklamie) i budowaniu sieci wsparcia – celem jest sprzedanie idei własnej kariery, зараzenie własnymi pomysłami innych i zbudowanie sieci wsparcia. Proaktywność polega na wychodzeniu przez jednostkę z jej ideami do środowiska, na promowaniu obrazu własnej osoby w różnych układach społecznych i budowaniu sieci wsparcia. Wstępnym krokiem do sprzedawania swoich idei w otoczeniu społecznym jest jego obserwacja uruchamiająca zrozumienie gotowości środowiska społecznego do otwierania się na głoszone informacje i stopnia przyjazności wykazywanych na nie reakcji. Aktywna obserwacja i ocena przyjazności kontekstu społecznego jest warunkiem bezpiecznego, zminimalizowanego ryzyka, wrogiego przyjmowania oferowanych przez jednostkę informacji i idei jak np. autoprezentacja poprzez CV. Inicjatywę w zakresie obserwowania przyjazności otoczenia społecznego uznaje się za część zestawu zachowań proaktywnych, których dalszą częścią jest sprzedaż własnych idei i budowanie na ich bazie sieci wsparcia społecznego dla realizacji własnych celów. Aktywna i trafna percepcja faktów społecznych jest istotnym warunkiem udanej autoprezentacji w środowisku;
- 4) w innowacji – celem jest zdefiniowanie własnej drogi realizacji celu. W przypadku zadania, jakim jest rozpoczęcie kariery zawodowej, innowacyjność musi obejmować zarówno poziom jednostki (innowacja indywidualna) i poziom społeczny (innowacja społeczna). Kariera, rynek pracy to kategorie społeczne. Jednostka przygotowująca się do wejścia na rynek pracy swoją proaktywność innowacyjną musi nakierować zarówno na wykreowanie swojej osoby jako atrakcyjnego „produktu rynkowego”, jak i wykreowanie sytuacji, w której są: sponsorzy zamierzeń, koalicjanci dla generowanych pomysłów, osoby udzielające wsparcia. Innowacja społeczna jest zestawem zachowań proaktywnych ukierunkowanych na tworzenie miejsca pracy i jest celem przeciwnym do „zdobycia” miejsca pracy;
- 5) w kierowaniu karierą – celem jest uzyskanie kontroli nad karierą bez granic. Współczesny rodzaj karier zwany „karierami bez granic” wymusza proaktywne kierowanie własną karierą. Wyznacznikiem jest tu dynamika karier. Z efektywnym kierowaniem karierą związane są następujące rodzaje zachowań proaktywnych: 1) planowanie kariery, czyli inicjatywa przejawiająca się we wprowadzaniu zmian w swojej karierze; 2) rozwój zdolności, czyli inicjatywa prowadząca do udoskonalania możliwości wykonywania różnych zadań; 3) zachowania konsultacyjne, czyli inicjatywa w zakresie poszukiwania

- informacji, porady lub pomocy u innych ludzi; 4) zachowania w sieci społecznych interakcji, czyli inicjatywa zmierzająca do budowania sieci powiązań interpersonalnych, w ramach których poszukiwane są relewantne informacje, porady oraz pomoc;
- 6) w radzeniu sobie ze stresem – celem jest radzenie sobie ze stresem w warunkach niepewności kariery i zbudowanie siły wewnętrznej, odporności psychicznej dla stawiania czoła przeciwnościom losu. Zachowania proaktywne w tym zakresie pojawiają się wtedy, gdy jednostka podejmuje działania wyprzedzające potencjalne zdarzenia stresogenne, aby zabezpieczyć się przed ich skutkami, gdy już się pojawią. W literaturze wymienia się pięć stadiów proaktywnego procesu radzenia sobie: 1) akumulacja zasobów, na którą składają się takie kompetentne zadania jak gromadzenie rezerw czasowych, finansowych, społecznych, zdolności intelektualnych; 2) wyostrenie uwagi na wykrywanie w środowisku możliwych zagrożeń; 3) ocena początkowa, która skierowana jest na aktualne i potencjalne zdarzenia i stresory; 4) wstępne wysiłki w zakresie radzenia sobie w celu zminimalizowania obciążenia zgodnie z zasadą „co mogę zrobić?”; 5) wypracowanie i wykorzystanie sprzężenia zwrotnego sprawdzające to, jak zdarzenie rozwija się, czy podjęte wysiłki odniosły dobry skutek i jaka z tego wynika nauka dla potencjalnych stresorów¹⁴.

Na podstawie dotychczasowych rozważań przyjmuje się, że proaktywność w karierze oznacza¹⁵ zaangażowanie młodych ludzi, w tym studentów w zachowania skierowane na:

- zmianę ich własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii przybliżającej ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery (proaktywność ogólna);
- eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery (proaktywność poznawcza w zakresie poszukiwania informacji);
- eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej im realizację ich własnych celów i zadań związanych z zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery (proaktywność w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych);
- ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające im pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych (proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres w korzystaniu z sieci wsparcia).

¹⁴ Tamże, s. 31-37.

¹⁵ Definicję proaktywności w karierze oparto na podstawie opracowanej przez A. Bańkę *Skali Proaktywności w Karierze*.

Proaktywność studentów w karierze jest to zatem ich zaangażowanie w zachowania, które będąc skierowane na zmianę własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z zaplanowaniem, ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

Uwagi metodologiczne

W badaniach własnych sformułowano następujący problem: czy i jakie czynniki różnicują proaktywność studentów w karierze? Należy wspomnieć, iż badania miały charakter pilotażowy stąd też skupiono się tylko na niektórych czynnikach takich jak: płeć, wyniki w nauce, ukończona szkoła średnia, miejscowość zamieszkania, wykształcenie ojca i matki, sytuacja ekonomiczna, jednoczesna ze studiami praca, rodzaj posiadanego doświadczenia zawodowego. Celem badań było rozpoznanie zależności pomiędzy proaktywnością studentów w karierze i jej poszczególnymi aspektami, czyli proaktywnością: ogólną, poznawczą w zakresie poszukiwania informacji, w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych oraz w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres w korzystaniu z tej sieci a wybranymi zmiennymi „metryczkowymi”. Do zbadania proaktywności studentów posłużyła *Skala Proaktywności w Karierze* (autorstwa Augustyna Bańki)¹⁶, której głównym zastosowaniem w badaniach jest pomiar zachowań proaktywnych młodych ludzi w karierze. Według A. Bańki istnieją różne możliwości jej wykorzystania. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu stwierdzeń jako całości, w wyniku którego uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik ogólnej orientacji dotyczących zachowania jednostki w dążeniu do celu, jakim jest zaplanowanie i rozpoczęcie kariery (wynik sumaryczny). Drugi natomiast na zastosowaniu zestawu stwierdzeń w celu wydobycia struktury czynnikowej zachowań proaktywnych, przybliżających jednostkę do rozpoczęcia kariery w przekroju czterech aspektów: 1) proaktywności ogólnej w dążeniu do zaplanowania i rozpoczęcia kariery¹⁷; 2) proaktywności poznawczej w zakresie poszukiwania informacji¹⁸; 3) proaktywności

¹⁶ Zob.: A. Bańka, *Proaktywność...*; A. Bańka, *Psychologiczne ...* Narzędziem badawczym był kwestionariusz z pozycjami tej skali. Autor wyraził zgodę na wykorzystanie jego narzędzia badawczego.

¹⁷ Podskala **proaktywność ogólna** opisuje inicjatywę socjalizacyjną, skierowaną na budowanie schematu własnej osoby skupionego wokół centralnego celu, jakim jest „pozytywny karieryzm”. Wymiar ten można uważać za najbardziej zbliżony do ogólnej i trwałej tendencji osobowościowej do reagowania proaktywnego w każdej sytuacji (wskazuje na to, że dana osoba ma zadatki do proaktywności) [A. Bańka, *Psychologiczne...*, s. 211].

¹⁸ Podskala **proaktywność poznawcza w poszukiwaniu informacji** zawiera pozycje opisujące inicjatywę podmiotu skierowaną na poszukiwanie informacji – jednostka wskazuje na to, że stale poszukuje informacji o środowiskach, od których zależy rozwój jej kariery i dalsze przesyłanie informacji o potencjalnych kandydatkach do pracy [tamże, s. 212].

w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych¹⁹; 4) proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres²⁰. Wynik uzyskany w każdym z tych aspektów – podskala pozwala na wskazanie aktywności jednostki w ramach poszczególnych typów zachowań ukierunkowanych na realizację kariery²¹.

Badania mające charakter diagnostyczno-eksploracyjny przeprowadzono osobiście w 2009 i 2010 roku w bydgoskich uczelniach publicznych i niepublicznych²² wśród studentów studiów stacjonarnych ostatniego roku (piątego roku jednolitych studiów magisterskich i drugiego roku studiów drugiego stopnia)²³. Do analizy wyników badań liczebność zbadanej próbki wyniosła 167²⁴.

¹⁹ Podskala **proaktywność w budowaniu sieci wsparcia** zawiera pozycje wyrażające inicjatywę jednostki podejmowaną w celu monitorowania środowiska społecznego i traktowania go jako ułatwiającego rozwój własnej kariery [A. Bańka, *Poradnictwo transnacyjne...*, s. 104].

²⁰ Podskala **proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia** wskazuje na inicjatywę podmiotu w zakresie zdolności budowania kapitału społecznego, z myślą o wzmacnianiu zdolności radzenia sobie ze stresem i z myślą o możliwości wykorzystywania sieci wsparcia do rozwiązywania problemu zatrudnienia [tamże, s. 104].

²¹ A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 51-52.

²² Zbadano studentów z następujących uczelni: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego (UKW), Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich (UTP), Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego (AM), Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (CM UMK), Wyższa Szkoła Gospodarki (WSG), Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa (KPSW). Do wyłonienia poszczególnych kierunków, specjalności, typów oraz roczników studiów zastosowano warstwowy wybór losowy.

²³ Wyboru takiego dokonano ze względu na to, iż młodzież kończąca ten etap nauki jest w stadium rozwoju, w którym istotnego znaczenia nabiera własna kariera zawodowa.

²⁴ Według uczelni największą liczbę stanowili studenci UKW – 83 osoby (49,6%); następnie UTP – 26 (15,6%); CM UMK – 25 (15%); KPSW – 18 (10,8%); WSG – 11 (6,6%); AM – 4 (2,4%)²⁴. Badanymi w zdecydowanej większości były kobiety (81,4%). Średni wiek respondentów wyniósł 23,8 lat. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, podobna liczba zamieszkiwała wieś lub małe miasto (37,7%) i miasto wojewódzkie (34,7%), część (24%) miasto powiatowe. Ponad połowa studentów (52,1%) oceniła sytuację ekonomiczną swojej rodziny jako dobrą, dużą część (28,7%) jako wystarczającą, część (11,4%) jako bardzo dobrą, nieliczni (5,4%) jako niewystarczającą, pozostali nie dokonali takiej oceny. Ponad połowa (50,9%) matek badanych posiadała wykształcenie średnie, podobny procent wykształcenie zasadnicze zawodowe (25,1%) i wyższe (22,2%). Wśród ojców respondentów dominowało wykształcenie zasadnicze zawodowe (43,1%), następnie średnie (35,3%), później wyższe (16,2%); najmniej posiadało wykształcenie podstawowe (2,9%). Ponad 3/4 respondentów (76,6%) ukończyło liceum ogólnokształcące; niewielka część liceum profilowane (9%), technikum (6,6%) i liceum zawodowe (6%). Najwięcej osób swoje wyniki w nauce oceniło dobrze (61,1%); duża część bardzo dobrze (24,5%); część przeciętnie (12,6%). Prawie tyle samo respondentów jednocześnie studiowało i pracowało podczas przeprowadzania badania (48,5%) oraz nie podejmowało prac dorywczych i zawodowych (49,7%). Podobny procent studentów w chwili badania pracował zgodnie z kierunkiem studiów – w zawodzie, do którego przygotowują podjęte studia (27%) i niezgodnie z kierunkiem studiów (29,3%) oraz posiadał doświadczenie zawodowe w pracy dorywczej, ale podczas wypełniania *Skali* ta część respondentów nie pracowała (28,1%). Część (15,6%) stanowiły osoby, które nie posiadały doświadczenia zawodowego w pracy dorywczej poza obowiązującymi praktykami w trakcie studiów (przedstawione dane nie dają 100%, ponieważ nieliczni badani nie odpowiedzieli na wszystkie pytania umieszczone w metryczce).

Dyskusja wyników badań własnych

W niniejszym opracowaniu wyniki przeprowadzonej analizy wariancji²⁵ dotyczą korelacji proaktywność studentów w karierze oraz każdego z czterech jej aspektów (czyli proaktywności: ogólnej, poznawczej w zakresie poszukiwania informacji, w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych, w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres w korzystaniu z tej sieci) z czynnikami charakteryzującymi respondentów (zmienne „metryczkowe”).

Związek statystycznie istotny ($p = 0,01$) wystąpił pomiędzy **rodzajem miejscowości zamieszkania** respondentów a **wynikiem sumarycznym proaktywności w karierze**. Osoby zamieszkujące miasto wojewódzkie osiągnęły najwyższy średni wynik (117,93), nieznacznie niższy studenci, którzy mieszkają w małym miasteczku lub wsi (116,29), a najniższy osoby zamieszkujące miasto powiatowe (106,75). Oznacza to, iż młodzież studencka mieszkająca w dużych i małych miejscowościach charakteryzuje się większym zaangażowaniem w zachowania, które będąc skierowane na zmianę ich samych i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji własnych celów i zadań z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery niż osoby mieszkające w średniej wielkości miastach – miastach powiatowych .

Korelacja statystycznie istotna ($p = 0,007$) zaistniała także pomiędzy **rodzajem miejscowości zamieszkania** badanych a **proaktywnością ogólną**. Tutaj podobnie jak w przypadku wyniku sumarycznego najwyższy średni wynik uzyskali studenci mieszkający w mieście wojewódzkim (48,69), nieznacznie niższy w małej miejscowości lub wsi (47,78), a najniższy – w mieście powiatowym (43,23). Oznacza to, że osoby mieszkające w dużych i małych miejscowościach cechują się większym zaangażowaniem w zachowania skierowane na zmianę własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii przybliżającej je do realizacji własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery niż te, które mieszkają w mieście powiatowym. Można przypuszczać, że duża konkurencja występująca w dużych miastach oraz małe możliwości w małych miejscowościach powodują, że studenci je zamieszkujący częściej poszukują nowych i coraz lepszych sposobów na zrobienie kariery – zwiększenia szans rozwoju swojej kariery; częściej też starają się: być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla swojej kariery; bronić własnych pomysłów na zrobienie kariery (nawet, gdy wzbudzają one sprzeciw innych); poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju swojej kariery; rozpoznać „okazję” na długo przed tym, kiedy zauważą ją

²⁵ W niniejszym opracowaniu przedstawiono jedynie te wyniki przeprowadzonej analizy wariancji, które świadczą o istotnej statystycznie korelacji pomiędzy poszczególnymi zmiennymi. W nawiasach podano poziom istotności (p) oraz średnie arytmetyczne proaktywności (wynik sumaryczny) i jej poszczególnych aspektów, jakie osiągnęli respondenci charakteryzujący się określonymi zmiennymi „metryczkowymi”.

inni; „tropić” okazje, które pomogłyby im rozpocząć karierę; częściej również są zadania, że nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia ich kariery, bowiem jeśli w coś wierzą realizują to.

Wyniki przeprowadzonej analizy wariancji świadczą też o istotnej statystycznie korelacji ($p = 0,02$) pomiędzy **rodzajem miejscowości zamieszkania** respondentów a **proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia**. Związki te przedstawiają się podobnie do wcześniej prezentowanych. Osoby zamieszkujące miasto wojewódzkie osiągnęły najwyższy średni wynik (23,31), nieznacznie niższy studenci, którzy mieszkają w małym miasteczku lub wsi (22,37), a najniższy miasto powiatowe (20,15). Świadczy to o tym, iż młodzież mieszkająca w dużych i małych miejscowościach charakteryzuje się większym zaangażowaniem w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizację własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery niż osoby zamieszkujące miasta powiatowe. Oznacza to zatem, że studenci mieszkający w średniej wielkości mieście: mniej wierzą w to, że spotkają ludzi, którzy pomogą im w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery; rzadziej starają się: kontaktować z ludźmi, którzy w jakimkolwiek stopniu mogą pomóc im w karierze oraz zdobywać kontakty, które dawałyby im użyteczne w dalszej karierze referencje oraz tak organizować te kontakty, aby ich liczba stale rosła. Ponadto w mniejszym stopniu starają się informować innych o tym, o jaką karierę i pomoc im chodzi.

Kolejna korelacja statystycznie istotna ($p = 0,04$) wystąpił pomiędzy **rodzajem miejscowości zamieszkania** badanych studentów a **proaktywnością poznawczą w poszukiwaniu informacji**. W tym przypadku również badani osiągnęli podobne wyniki jak we wcześniej analizowanych korelacjach. Jedyna różnica polega na zmianie kolejności, bowiem najwyższy średni rezultat uzyskali studenci zamieszkujący małe miasteczko lub wieś (20,08), nieznacznie niższy miasto wojewódzkie (19,93), a najniższy miasto powiatowe (17,33). Oznacza to, iż młodzież studencka mieszkająca w małych i dużych miejscowościach cechuje się większym zaangażowaniem w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery niż te osoby, które mieszkają w średniej wielkości miastach – miastach powiatowych. Zatem studenci mieszkający w małych i dużych miejscowościach częściej starają się: pytać przyjaciół o radę jak i gdzie poszukiwać pracy oraz rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o swojej karierze; podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej ich zainteresowaniom oraz słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązali kontakt w związku ze swoimi poszukiwaniami pracy. W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia rozpytują większą liczbę możliwych przyjaciół i znajomych, a kiedy to czynią starają się nie czuć zakłopotania.

Dodatkowo – po dokonaniu dychotomizacji (polegającej na połączeniu kategorii „wykształcenie średnie” i „wykształcenie wyższe”) w zakresie **poziomu wykształcenia matki** zróżnicowanie średnich w poszczególnych kategoriach okazało się statystycznie istotne dla **proaktywności ogólnej** ($p < 0,03$). Studenci, których matka posiada wykształcenie co najmniej średnie uzyskali wyższy średni rezultat (47,66) w zakresie proaktywności ogólnej od badanych, których matka legitymuje się jedynie wykształceniem zasadniczym zawodowym (44,40).

Wyniki przeprowadzonej analizy wariancji świadczą również o istotnej statystycznie korelacji ($p = 0,004$) pomiędzy **rodzajem doświadczenia zawodowego a proaktywnością poznawczą w poszukiwaniu informacji**. W jej zakresie najwyższy średni wynik osiągnęły osoby, które nie posiadają doświadczenia zawodowego w pracy zarobkowej/dorywczej poza obowiązującymi praktykami kierunkowymi w trakcie studiów (20,81), nieco niższy studenci posiadający doświadczenie zawodowe w pracy dorywczej, ale w chwili wypełniania kwestionariusza *Skali* jednostki te pracy nie podejmowały (20,09) i pracujący niezgodnie z kierunkiem studiów – nie w zawodzie, do którego przygotowują ich podjęte studia (19,90), a zdecydowanie najniższy osoby aktualnie pracujące zgodnie z kierunkiem studiów (16,28). Oznacza to, że studenci podejmujący pracę zawodową, do której przygotowują ich podjęte studia wykazują się najniższym poziomem w zakresie proaktywności poznawczej w poszukiwaniu informacji. Jest to zrozumiałe zjawisko, bowiem osoby te nie potrzebują zdobywać informacji na temat zatrudnienia, ponieważ już je posiadają.

Wyników w zakresie **proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego** nie różnicują w sposób statystycznie istotny żadne zmienne (takie jak: płeć, wyniki w nauce uzyskiwane przez badanych studentów, ukończona przez nich szkoła średnia, ich miejscowość zamieszkania, wykształcenie ojca i matki, ocena sytuacji ekonomicznej swojej rodziny, jednoczesna ze studiami praca, a także rodzaj doświadczenia zawodowego, jaki posiadają). Zatem nie są one czynnikami różnicującymi to, jak respondenci często/w jakim stopniu starają się: pytać przyjaciół o radę jak i gdzie poszukiwać pracy oraz rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o swojej karierze; pytać przyjaciół i znajomych w sprawach związanych z możliwością zatrudnienia; pytać ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się i nie czuć w związku z tym zakłopotania; podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej ich zainteresowaniom oraz słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązali kontakt w związku ze swoimi poszukiwaniami pracy.

Podsumowanie i wnioski z badań własnych

W wyniku przeprowadzonych badań i dokonanych analiz można wysunąć następujące wnioski²⁶:

- 1) rodzaj miejscowości zamieszkania jest najczęstszym, a zatem głównym czynnikiem różnicującym zachowania proaktywne studentów w karierze. Osoby zamieszkujące miasto wojewódzkie osiągnęły wyższy średni rezultat w wyniku sumarycznym proaktywności w karierze oraz w zakresie proaktywności ogólnej i proaktywności w budowaniu sieci wsparcia; natomiast w czynniku proaktywność poznawcza w poszukiwaniu informacji nieznacznie wyższy średni wynik uzyskali studenci zamieszkujący małą miejscowość (wieś lub małe miasto). We wszystkich statystycznie istotnych korelacjach najniższy średni wynik osiągnęły osoby zamieszkujące miasto powiatowe. Oznacza to, iż młodzież studencka mieszkająca w dużych i małych miejscowościach charakteryzuje się większym zaangażowaniem w zachowania skierowane na zmianę ich samych poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii oraz zmianę otoczenia poprzez eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia, co przybliży i umożliwi jej realizację własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery niż studenci zamieszkujący średniej wielkości miasto – miasto powiatowe;
- 2) poziom wykształcenia matki respondentów jest czynnikiem różnicującym proaktywność ogólną w dążeniu do zaplanowania i rozpoczęcia kariery. Oznacza to, iż badani studenci, których poziom wykształcenia matki jest co najmniej średni osiągają wyższy średni wynik w jej zakresie w porównaniu z respondentami, których matki mają tylko wykształcenie zasadnicze zawodowe;
- 3) posiadany rodzaj doświadczenia zawodowego przez studentów jest czynnikiem różnicującym proaktywnością poznawczą w poszukiwaniu informacji. W jej zakresie zdecydowanie najniższy średni wynik osiągnęły osoby podejmujące pracę zawodową, do której przygotowują ich podjęte studia, bowiem nie potrzebują one zdobywać informacji na temat zatrudnienia (ponieważ już je posiadają);
- 4) czynniki takie jak: płeć, wyniki w nauce, ukończona szkoła średnia, wykształcenie ojca, ocena sytuacji ekonomicznej swojej rodziny, jednoczesna ze studiami praca nie różnicują (w sposób statystycznie istotny) średnich wyników respondentów w zakresie proaktywności studentów w karierze oraz żadnego z jej wymiarów, czyli proaktywności: ogólnej w dążeniu do zaplanowania i rozpoczęcia kariery, poznawczej w zakresie poszukiwania informacji, w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych, w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres w korzystaniu z tej sieci;

²⁶ Wnioski z niniejszych badań odnoszone są jedynie do zbadanych studentów wybranych uczelni bydgoskich studiujących w formie stacjonarnej kończących studia magisterskie (jednolite lub drugiego stopnia).

- 5) wyników respondentów w zakresie proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego nie różnicują (sposób statystycznie istotny) pozostałe czynniki, takie jak: rodzaj miejscowości zamieszkania, wykształcenie matki, a także rodzaj doświadczenia zawodowego, jaki badani studenci posiadają. Oznacza to, że zachowania badanych skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych są niezależne od wymienionych zmiennych.

Przytoczona wcześniej charakterystyka profilu osoby proaktywnej manifestując się w rzeczywistości społecznej zależy częściowo od posiadania cech osobowości proaktywnej, a częściowo od ich kreowania w codziennym działaniu (od okoliczności sytuacyjnych). Nie można „do końca rozdzielić proaktywności jako trwałej cechy osobowości i proaktywności jako postawy zaangażowania wynikającej z warunków życia, okoliczności i innych potrzeb stwarzanych przez środowisko”²⁷. Stąd też warto znać czynniki jakie oddziałują na zachowania proaktywne w karierze i uwzględniać je w sytuacji wspomagania rozwoju zawodowego studentów, które jest jednym z zadań edukacji. Przedstawione wyniki badań mogą zatem wykorzystać osoby zajmujące się pomaganiem studentom w procesie planowania i rozwoju ich kariery zawodowej, bowiem znajomość czynników różnicujących proaktywność w karierze pozwala na lepsze jego (z)rozumienie. Autorka zdaje sobie sprawę, że badane zagadnienie wymagałoby dalszej, pogłębionej analizy (poszerzenia czynników i populacji) – niniejszy tekst stanowi jedynie próbę ukazania wybranych czynników różnicujących proaktywność studentów w karierze.

Bibliografia

- Bańka A., *Poradnictwo transnacionalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Wydawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
- Bańka A., *Proaktywność a tryby samoregulacji: podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Wydawca: Studio PRINT-B, Poznań-Warszawa 2005.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Wydawca: PRINT-B, Poznań 2007.
- Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011.
- Herr E.L., Cramer S.H., *Planowanie kariery zawodowej. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 15*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
- Mackiewicz A. J., *Proaktywność w obliczu zwolnień*, 12.03.2009, [w:] <http://www.psychologia-spoleczna.pl/artykuly-czytelnia-48/24-psychologia-zarzadzania/459-proaktywnosc.html>.
- Santorski J., Turniak G., *Alchemia Kariery*, Wydawnictwo Momentum, Warszawa 2005.

²⁷ A. Bańka, *Proaktywność...*, s. 30.