SEJ
SPOŁECZEŃSTWO
EDUKACJA
JĘZYK

Tom 22/2025, ss. 25-35
ISSN 2353-1266
e-ISSN 2449-7983
DOI: 10.19251/sej/2025.22(3)
www.sej.mazowiecka.edu.pl
Otrzymano: 18.09.2025
Zaakceptowano: 10.12.2025
Opublikowano: 31.12.2025

CC BY

Adam Grudzień
Akademia Mazowiecka w Płocku
ORCID: 0000-0001-9594-7317

WPŁYW SPOŁECZNY W DORADZTWIE ZAWODOWYM

THE SOCIAL IMPACT IN CAREER COUNSELING

Streszczenie
Artykuł przedstawia doradztwo zawodowe jako złożony, wielowymiarowy proces wspierania jednostki w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej w warunkach dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych. Współczesne doradztwo wykracza poza tradycyjne dopasowanie kompetencji do zawodu i obejmuje szeroki kontekst psychologiczny, społeczny oraz kulturowy. Szczególną uwagę poświęcono relacji doradczej jako specyficznej formie interakcji społecznej, opartej na dialogu, zaufaniu i partnerstwie. Doradca zawodowy nie narzuca rozwiązań, lecz wspiera podopiecznego w refleksji, wzmacnia jego autonomię oraz pomaga w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących przyszłości zawodowej. Istotną rolę odgrywa komunikacja interpersonalna oraz emocjonalny wymiar tej relacji, zwłaszcza w sytuacjach niepewności i presji społecznej.
Bardzo istotne jest znaczenie wpływu społecznego w procesie doradczym. Wskazuje się na takie mechanizmy jak konformizm, społeczny dowód słuszności, autorytet czy efekt zaangażowania, które mogą oddziaływać na decyzje edukacyjne i zawodowe jednostki. Zwraca się uwagę, że wpływ ten może mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny charakter. Szczególnie istotne jest etyczne wykorzystywanie wpływu przez doradcę – w sposób wspierający, a nie manipulacyjny.

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, wpływ społeczny, mechanizmy wpływu

Abstract
This article presents career counseling as a complex, multidimensional process of supporting individuals in planning their educational and career paths amid dynamic socio-economic changes. Contemporary counseling goes beyond the traditional matching of competencies to occupations and encompasses a broad psychological, social, and cultural context. Particular attention is devoted to the counseling relationship as a specific form of social interaction based on dialogue, trust, and partnership. The career counselor does not impose solutions but supports the client in reflection, strengthens their autonomy, and helps them make informed decisions regarding their professional future. Interpersonal communication and the emotional dimension of this relationship play a significant role, especially in situations of uncertainty and social pressure.
Social influence plays a very significant role in the counseling process. Mechanisms such as conformity, social proof, authority, and the commitment effect are highlighted as factors that can influence an individual's educational and career decisions. It is noted that this influence can be both positive and negative in nature. It is particularly important for the counselor to use influence ethically—in a supportive rather than manipulative manner.

Keywords: career counseling, social influence, mechanisms of influence

Wstęp

Dynamiczne przemiany współczesnego świata sprawiają, że wybór oraz zaplanowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej staje się dla wielu osób zadaniem wymagającym i złożonym. Systematycznie rośnie liczba odbiorców usług doradczych, a ich profil jest coraz bardziej zróżnicowany. Z pomocy specjalistów korzystają już nie tylko osoby uczące się i dopiero wchodzące na rynek pracy, lecz także ci, którzy funkcjonują na nim od lat i dysponują bogatym, choć różnorodnym doświadczeniem zawodowym i życiowym. Osobą, która towarzyszy jednostce w tym procesie, jest doradca zawodowy (określany także jako doradca klienta czy doradca kariery). W XXI wieku rola ta uległa istotnej transformacji – nabrała charakteru interdyscyplinarnego. Współczesny doradca pełni nie tylko funkcję eksperta, lecz także partnera, inspiratora, przewodnika, a niekiedy również coacha czy wsparcia o charakterze quasi-terapeutycznym, elastycznie dostosowując swoje działania do indywidualnych potrzeb klientów (Barańska, 2023, 93-94).

Pojęcie poradnictwa jest definiowane na wiele sposobów. Często kojarzy się je nie tylko z oddziaływaniami pedagogicznymi i wychowawczymi, ale także z pomocą psychologiczną. Tego rodzaju wsparcie może przyjmować formę różnorodnych oddziaływań indywidualnych lub grupowych (np. w pracy z rodziną), może ono mieć charakter jednorazowy bądź przebiegać jako dłuższy proces. W ramach poradnictwa (doradztwa) zawodowego wykorzystuje się różnorodne metody i narzędzia, odnoszące

się do wielu sfer życia oraz zróżnicowanych problemów. Tak szeroki zakres, który obejmuje zarówno różne grupy odbiorców, obszary oddziaływań, jak i stosowane podejścia sprawia, że poradnictwo trudno ująć w jedną, uniwersalną definicję. W konsekwencji sposób jego opisu zależy od przyjętej perspektywy, a samo poradnictwo należy postrzegać jako proces o wielowymiarowym charakterze (Wojtkowiak, 2018, 39 - 40).

1. Społeczny i interpersonalny wymiar poradnictwa zawodowego

Początki nowoczesnego doradztwa zawodowego sięgają początku XX wieku, kiedy to Frank Parsons (intelektualista, reformator społeczny, uważany za ojca ruchu poradnictwa zawodowego) zaproponował model racjonalnego wyboru zawodu oparty na dopasowaniu cech jednostki do wymagań pracy (1909). W tym klasycznym ujęciu doradztwo miało polegać przede wszystkim na diagnozie zdolności, zainteresowań i cech osobowości jednostki oraz zestawieniu ich z wymaganiami różnych profesji. Istotne było dopasowanie człowieka do pracy, przede wszystkim pod względem komplementarności kompetencji „twardych" (umiejętności, zdolności, wykształcenie). Z biegiem czasu koncepcja ta została rozwinięta i wzbogacona o elementy wychodzące poza ramy mierzalnych, specjalistycznych umiejętności, a więc elementy związane z psychologicznym, społecznym, a także kulturowym wymiarem funkcjonowania jednostki. Współczesne podejścia naukowe traktują karierę zawodową jako proces rozwoju obejmujący całe życie, a nie jedynie jako sam moment wyboru zawodu (Kargulowa, 2016, 14-16). Doradztwo zawodowe zaczęło być rozumiane jako pomoc w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z rozwojem kariery, zmianami zawodowymi oraz integracją różnych ról życiowych (społecznych).

Doradztwo zawodowe stanowi jeden z istotnych obszarów wsparcia rozwoju człowieka w społeczeństwie współczesnym. Dynamiczne zmiany rynku pracy, rosnąca złożoność ścieżek edukacyjno-zawodowych oraz konieczność podejmowania decyzji w warunkach niepewności sprawiają, że pomoc profesjonalnego doradcy zawodowego staje się ważnym elementem procesu planowania kariery. Doradztwo zawodowe jest zatem ujęte jako system działań pomocowych, których celem jest wspieranie jednostki w rozpoznawaniu własnych zasobów, podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz planowaniu rozwoju kariery w perspektywie całego życia (Porzak, 2018, 11-13).

Podkreśla się, że doradztwo zawodowe cały czas obejmuje zarówno diagnozę potencjału jednostki, jak i wspieranie jej w podejmowaniu decyzji dotyczących edukacji oraz aktywności zawodowej (Bańka, 2007, 27-32), jednakże współcześnie szczególnie podkreślane jest indywidualne podejście do podopiecznego (wychowanka, klienta). Ścieżki kariery, ze względu na intensywne zmiany społeczno – gospodarcze, stają się coraz bardziej zróżnicowane i trudne do przewidzenia (Barańska, 2023, 41-44).

W związku z tym faktem, funkcjonowanie zawodowe człowieka nie jest jedynie uzależnione od dopasowania jednostki do wykonywanej pracą na linii kompetencji, ale jest także silnie uwarunkowane czynnikami psychologicznymi, jak chociażby zdolnościami adaptacyjnymi, umiejętnym radzeniem sobie ze stresem, umiejętnościami w zakresie komunikacji interpersonalnej, itp.

Sfera społeczna, która warunkuje jakość aktywności człowieka na polu zawodowym, jest również bardzo istotnym czynnikiem w kontekście efektywności zawodowego procesu doradczego. Koncentrując się na psychologicznym wymiarze poradnictwa zawodowego należy podkreślić istotę wszelkich oddziaływań interpersonalnych, które wychodzą od opiekuna w kierunku podopiecznego. Wpływ społeczny może mieć decydujący wpływ na skutek całego procesu wspierania drugiego człowieka. Jak podkreśla A. Kargulowa, poradnictwo, w tym także doradztwo zawodowe, należy rozumieć jako szczególny typ relacji społecznej, w której jedna osoba udziela wsparcia drugiej w sytuacji problemowej lub decyzyjnej (Kargulowa, 2011, 60–63). Relacja doradcza nie jest w pełni równorzędna, gdyż doradca posiada większe kompetencje i doświadczenie, jednak jej celem pozostaje wspieranie samodzielności wychowanka, szczególnie w procesie samodzielnego podejmowania decyzji oraz radzenia sobie ze skutkami wyborów.

Poradnictwo kariery jest procesem komunikacyjnym, w którym szczególne znaczenie ma dialog między doradcą a klientem (Wojtasik, 2011, 48–52). W tym ujęciu doradca pełni rolę moderatora refleksji nad przyszłością zawodową, pomagając młodemu człowiekowi w analizie własnych możliwości oraz w interpretowaniu informacji dotyczących rynku pracy. Doradca nie jest tym, który wskazuje jedyną właściwą (w mniemaniu doradcy) ścieżkę zawodową swojemu podopiecznemu, ale jest osobą, która go ukierunkowuje, która prezentuje różne alternatywy dotyczące przyszłości oraz pomaga zrozumieć wieloaspektowość decyzji zawodowej. Relacja doradcza, nawet jeśli odbywa się między dwiema dorosłymi (pełnoletnimi) osobami, przybiera nierzadko formę relacji doradca – wychowanek, co nadaje jej dodatkowy wymiar wychowawczy i rozwojowy. Doradca zawodowy nie tylko wspiera proces podejmowania decyzji edukacyjnych, lecz także uczestniczy w kształtowaniu tożsamości zawodowej drugiego człowieka. W okresie adolescencji proces ten jest szczególnie intensywny, ponieważ młodzi ludzie zaczynają formułować pierwsze poważne plany dotyczące swojej przyszłości.

W tym kontekście relacja doradcza może pełnić funkcję wspierającą proces eksploracji różnych możliwości życiowych i zawodowych. Doradca pomaga wychowankowi w identyfikowaniu jego zainteresowań, wartości oraz predyspozycji, a także w analizowaniu dostępnych ścieżek edukacyjnych. Jednocześnie ważnym elementem tej relacji jest wzmacnianie poczucia sprawstwa oraz odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Relacja doradcza powinna opierać się na wielu profesjonalnych zasadach, zaś jedną z nich jest zasada podmiotowości klienta, zgodnie z którą osoba korzystająca z doradztwa traktowana jest jako aktywny uczestnik procesu decyzyjnego. Doradca nie

narzuca gotowych rozwiązań, lecz wspiera wychowanka w samodzielnym poszukiwaniu odpowiedzi na pytania dotyczące jego przyszłości zawodowej. Doradztwo i poradnictwo zawodowe powinny opierać się także na zasadzie partnerstwa. Choć, jak to zostało wcześniej zaakcentowane, relacja doradcza nie ma charakteru symetrycznego, to powinna opierać się na wzajemnym szacunku oraz otwartej komunikacji. Partnerstwo w relacji doradczej sprzyja budowaniu zaufania oraz zwiększa gotowość wychowanka do dzielenia się swoimi wątpliwościami i aspiracjami.

W procesie doradczym szczególne znaczenie ma komunikacja interpersonalna. Skuteczna komunikacja doradcza wymaga stosowania takich technik jak aktywne słuchanie, parafrazowanie wypowiedzi klienta, zadawanie pytań otwartych oraz udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej. Jak zauważa G. Kata (2018, 72 - 73), odpowiednio prowadzona rozmowa doradcza może sprzyjać rozwijaniu refleksyjności klienta oraz zwiększać jego świadomość własnych możliwości i ograniczeń. Doradca poprzez sposób prowadzenia dialogu może zachęcać podopiecznego (wychowanka) do głębszego zastanowienia się nad własnymi planami życiowymi oraz nad konsekwencjami podejmowanych decyzji.

Relacja doradcza ma także istotny wymiar emocjonalny. Decyzje dotyczące wyboru szkoły, kierunku studiów czy zawodu często wiążą się z poczuciem niepewności, lękiem przed porażką lub presją ze strony rodziny i otoczenia społecznego. W takich sytuacjach doradca zawodowy może pełnić rolę osoby wspierającej, pomagającej młodemu człowiekowi w radzeniu sobie z emocjami towarzyszącymi procesowi podejmowania decyzji. Skuteczne doradztwo zawodowe powinno sprzyjać rozwijaniu poczucia kompetencji oraz przekonania jednostki o możliwości wpływania na własną przyszłość zawodową (Bańka, 2007, 83–86). Oznacza to, że relacja doradcza powinna wzmacniać autonomię klienta oraz jego gotowość do podejmowania samodzielnych decyzji.

Warto podkreślić, że relacja doradcza jest procesem dynamicznym, który zmienia się wraz z postępem procesu doradczego. Na początku kontaktu szczególnie ważne jest budowanie atmosfery zaufania i bezpieczeństwa. W kolejnych etapach relacja ta może koncentrować się na analizie możliwości edukacyjnych i zawodowych, a także na planowaniu konkretnych działań prowadzących do realizacji wybranych celów. Ujmowanie doradztwa zawodowego jako relacji interpersonalnej pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy oddziaływania zachodzące między doradcą a wychowankiem. Relacja ta powinna opierać się na dialogu, zaufaniu oraz współpracy, dzięki czemu może stanowić podstawę skutecznego procesu wspierania ludzi w planowaniu ich przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Z perspektywy pedagogicznej relacja doradcza ma również znaczenie wychowawcze. Doradca zawodowy poprzez sposób komunikacji, prezentowane wartości oraz postawy wobec pracy może oddziaływać na system wartości wychowanka. W ten sposób doradztwo zawodowe staje się nie tylko formą pomocy w podejmowaniu decyzji, lecz także elementem procesu wychowania do pracy i odpowiedzialnego planowania przyszłości.

2. Wpływ społeczny a poradnictwo i doradztwo zawodowe

Funkcjonowanie człowieka w społeczeństwie opiera się przede wszystkim na relacjach międzyludzkich. Do kluczowych mechanizmów kształtujących funkcjonowanie zbiorowości należy wpływ społeczny, zaś jego najbardziej charakterystyczną cechą jest powszechność. Zjawisko to obecne jest niemal w każdej sytuacji społecznej – od codziennych rozmów po procesy zachodzące na poziomie całych społeczeństw. Dzięki niemu możliwe jest utrzymywanie ładu społecznego, przekazywanie norm oraz koordynowanie działań jednostek w ramach grup społecznych W toku codziennych interakcji ludzie komunikują się ze sobą, oddziałują na siebie nawzajem, wpływają na swoje przekonania, postawy oraz zachowania. Zjawisko to określane jest w psychologii społecznej mianem wpływu społecznego i stanowi jeden z kluczowych obszarów badań nad funkcjonowaniem człowieka w środowisku społecznym. Wpływ społeczny odnosi się do sytuacji, w której funkcjonowanie jednostki – jej sposób myślenia, odczuwania lub działania – kształtowane jest przez obecność innych osób, zarówno rzeczywistą, jak i wyobrażoną (Aronson, Wilson, Akert, 2012, 235–237). Proces ten może mieć charakter bezpośredni, gdy jednostka znajduje się w sytuacji interakcji z innymi, albo pośredni, gdy zachowanie jednostki kształtowane jest przez normy społeczne, tradycję czy oczekiwania kulturowe.

Wpływ społeczny odgrywa istotną rolę w porządkowaniu życia społecznego i koordynowaniu zachowań jednostek. Dzięki niemu możliwe jest utrzymywanie wspólnych norm i wartości, które sprzyjają współpracy oraz koordynacji działań jednostek. Jednocześnie zjawisko to może prowadzić do różnych konsekwencji, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych (Aronson, Wilson, Akert, 2012, 264–278). Z jednej strony wpływ społeczny umożliwia przekazywanie wiedzy, norm i tradycji, a także wspiera proces socjalizacji jednostki. Z drugiej strony może prowadzić do bezrefleksyjnego podporządkowania się opiniom większości lub autorytetów. Dlatego też istotnym zadaniem doradztwa i poradnictwa zawodowego jest rozwijanie kompetencji krytycznego myślenia oraz świadomości mechanizmów wszechobecnego wpływu społecznego. Wiedza na ten temat może umożliwić podopiecznemu (wychowankowi) lepiej rozumieć własne zachowania oraz podejmować bardziej świadome decyzje w perspektywie zawodowej lub edukacyjnej.

Według klasycznej definicji wpływ społeczny polega przede wszystkim na zmianie zachowania, opinii lub postaw jednostki pod wpływem oddziaływania innych osób lub grup (Zimbardo, Leippe, 2004, 19–21). Zmiana ta może mieć różny charakter, a więc od subtelnej modyfikacji poglądów, aż po wyraźne podporządkowanie się oczekiwaniom społecznym.

Wpływ społeczny w doradztwie zawodowym można rozumieć przede wszystkim jako proces oddziaływania doradcy na sposób postrzegania przez wychowanka własnych możliwości i aspiracji. Poprzez wpływanie na podopiecznego, doradca ma możliwość oddziaływać na rodzaj podejmowanych przez niego decyzji dotyczących przyszłości za-

wodowej (Porzak, 2018, 15-20). Warto zwrócić uwagę, że w relacji doradczej doradca znajduje się na uprzywilejowanej pozycji, gdyż dysponując profesjonalną wiedzą oraz doświadczeniem zawodowym ma nadany status eksperta (profesjonalisty), dzięki czemu już od samego początku kształtowania się relacji doradca – wychowanek, przejmuje rolę dominującą, kształtującą przebieg całego procesu doradczego. Jednocześnie współczesne podejścia do poradnictwa podkreślają konieczność zachowania podmiotowości podopiecznego i unikania nadmiernej dyrektywności ze strony doradcy, gdyż istotą doradztwa lub poradnictwa zawodowego nie jest podjęcie decyzji przez osobę doradzającą, ale przez osobę, która z pomocy i wsparcia doradcy korzysta (Kargulowa, 2011, 60–63). Z tego też względu wpływ społeczny w doradztwie powinien mieć charakter wspierający, a nie manipulacyjny. Jego celem jest przede wszystkim wzmacnianie autonomii jednostki oraz rozwijanie jej zdolności do samodzielnego podejmowania decyzji.

W literaturze psychologicznej wyróżnia się kilka podstawowych form wpływu społecznego. Jedną z nich jest konformizm oznaczający tendencję jednostki do modyfikowania własnych przekonań lub działań tak, aby były one zgodne z dominującą opinią. Liczne badania eksperymentalne pokazują, że uleganie presji grupy jest zjawiskiem występującym powszechnie w różnych społeczeństwach, bez względu na stopień ich rozwoju. Podporządkowywanie się grupie ma miejsce nie tylko wówczas, gdy grupa postrzegana jest jako rzetelne i nieomylne źródło reguł i zasad dotyczących zachowania i funkcjonowania w konkretnych sytuacjach, ale dopasowanie do norm grupowych ma miejsce także wtedy, gdy jednostka uznaje, że stanowisko grupy jest błędne (Aronson, Wilson, Akert, 2012, 264–272). Jedną z podstawowych potrzeb jednostki jest potrzeba akceptacji społecznej, w związku z czym ludzie nierzadko mogą przejawiać tendencję do dopasowywania się do grupy nawet w takich sytuacjach, w których zachowania grupy bądź reguły i normy wprowadzane przez grupę są postrzegane jako sprzeczne z systemem wartości bądź przekonaniami jednostki.

Konformizm społeczny stanowi ważny mechanizm wpływu społecznego w procesie doradztwa (poradnictwa) zawodowego. Wychowanek (podopieczny) może dostosowywać własne opinii, a w efekcie finalne decyzje do oczekiwań innych osób. Konformizm może przejawiać się w podejmowaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych w zgodzie z oczekiwaniami rodziny, grupy rówieśniczej, społeczeństwa, autorytetów medialnych, bądź doradcy zawodowego. Bardzo ważne jest, aby osoba udzielająca wsparcia w podejmowaniu decyzji zawodowych była świadoma, że podopieczny najprawdopodobniej podlega różnorodnemu wpływowi innych, a więc jego decyzje mogą nie być w pełni niezależne i samodzielne. Doradca ma zatem możliwość, aby z jednej strony uświadomić młodemu człowiekowi jakie efekty mogą się wiązać z podążaniem za grupą w kontekście wyborów zawodowych. Doradca zawodowy, mając pełną świadomość funkcjonowania mechanizmu konformizmu, może pomóc wychowankowi w odróżnianiu własnych aspiracji od presji społecznej. Jednocześnie może wykorzystywać pozytywne aspekty konformizmu społecznego.

Mechanizmem podobnym do konformizmu jest tzw. efekt społecznego dowodu słuszności. Mechanizm ten opiera się na skłonności do traktowania zachowań innych osób jako wskazówki co do tego, jakie działania są właściwe, szczególnie w sytuacjach niejednoznacznych (Cialdini, 2023, 145 – 148). W kontekście doradztwa zawodowego mechanizm ten może ujawniać się w sytuacjach, gdy wychowanek podejmuje decyzje edukacyjne na podstawie wyborów swoich rówieśników lub osób uznawanych za odnoszące sukcesy. Popularność określonych kierunków studiów (zawodów) może wynikać nie tyle z indywidualnych zainteresowań młodych ludzi, ile z przekonania, że fakt wybierania danego kierunku (lub zawodu) przez innych jest wystarczającym dowodem na udokumentowanie jego jakościowości. W doradztwie zawodowym oznacza to konieczność uważnego rozróżniania między rzeczywistymi preferencjami wychowanka a wpływem norm grupowych.

Kolejnym z bardzo ważnych i często zauważanych w sferze społecznej mechanizmów wpływu w doradztwie zawodowym jest autorytet doradcy. W psychologii społecznej autorytet można ujmować jako szczególny rodzaj wpływu, który wynika z przypisywanej danej osobie wiedzy, doświadczenia lub pozycji społecznej (Cialdini, 2023, 217–219). Badania nad posłuszeństwem wobec autorytetu wskazują, że ludzie mają tendencję do podporządkowywania się osobom uznawanym za ekspertów. Uleganie autorytetom jest naturalną właściwością człowieka, zgodnie z którą (szczególnie w sytuacjach niejasnych i nietypowych) jednostka zaczyna uznawać zachowanie (postępowanie, myślenie) autorytetu za warte naśladowania, gdy uzna autorytet za eksperta (specjalistę). W sytuacjach podporządkowania się autorytetowi, człowiek uznaje autorytet za jednostkę, która posiada właściwości, cechy i umiejętności, które są pożądane w danej sytuacji społecznej (Doliński, Grzyb, 2017, 60-67). Wówczas naśladowanie może nosić znamiona bezkrytycyzmu, gdyż autorytet bardzo często nie jest poddawany obiektywnej, krytycznej ocenie, ale jest postrzegany jako swoisty wzór.

W kontekście doradztwa zawodowego autorytet doradcy może opierać się na jego przygotowaniu zawodowym, doświadczeniu oraz roli instytucjonalnej. Warto podkreślić, że w sytuacji doradczej tendencja do ulegania autorytetowi może prowadzić do nadmiernego polegania na opinii doradcy i ograniczenia samodzielności klienta. Autorytet doradcy powinien być wykorzystywany w sposób odpowiedzialny, a więc jako narzędzie wspierające refleksję wychowanka, a nie narzucające gotowe rozwiązania (Bańka, 2007, 83–86). Jednocześnie doradca musi być świadomy, iż wejście w rolę autorytetu może wiązać się z tendencją do swoistego naśladowania przez podopiecznego sposobu myślenia doradcy. Wówczas istnieje ryzyko, że przekonania i poglądy doradcy (które nie muszą być bezbłędne) zostaną uznane za wzorcowe i niepodlegające podważaniu.

Kolejnym istotnym mechanizmem wpływu społecznego w doradztwie zawodowym jest efekt zaangażowania, znany również jako zasada konsekwencji. Zasada ta wskazuje, że jednostki mają skłonność do utrzymywania zgodności między wcześniejszymi decyzjami a kolejnymi działaniami. Podjęte już decyzje lub wybory zazwyczaj są oporne na zmiany, gdyż wiązałoby się to z koniecznością pewnego przeformułowania (a nawet przewartościowania) dotychczasowego zachowania jednostki (Cialdini, 2023, 305–306). W praktyce oznacza to, że nawet niewielkie zobowiązanie lub deklaracja może zwiększyć prawdopodobieństwo podjęcia dalszych działań w określonym wcześniej kierunku. W procesie doradczym mechanizm ten może być wykorzystywany poprzez zachęcanie klienta do formułowania własnych celów (podejmowania pewnych kroków, aby je realizować) oraz określania deklaracji dotyczących przyszłości. Sformułowanie planów edukacyjnych, opracowanie poszczególnych kroków dotyczących działania w sferze zawodowej może zwiększyć zaangażowanie podopiecznego w realizację tych planów. Jak dokumentują badania (Cialdini, 2023, 347 – 349), efekt zaangażowania jest intensywniejszy, kiedy człowiek będzie mieć przekonanie, że podjęta decyzja jest jego własną decyzją, do której nie został przymuszony ani nakłoniony. Zatem poradnictwo powinno podkreślać sprawczość jednostki oraz budować w podopiecznym przekonanie, że podejmowane przez niego wybory są jego niezależnymi decyzjami. Należy także podkreślić, że wykorzystywanie tego mechanizmu powinno mieć charakter etyczny i wspierający, a nie manipulacyjny.

Istotnym zjawiskiem w kontekście wpływu społecznego jest reaktancja psychologiczna, czyli zjawisko polegające na pojawieniu się sprzeciwu w sytuacji, gdy jednostka odczuwa ograniczenie swojej autonomii decyzyjnej. Zgodnie z teorią reaktancji jednostka może reagować sprzeciwem wobec prób narzucania jej określonych decyzji. Wiąże się to z faktem, iż wszelkiego typu nakazy bądź zakazy mogą być odbierane jako próba ograniczania autonomii jednostki, co z kolei może skutkować tendencją do podjęcia działań opozycyjnych, aby odbudować poczucie sprawstwa i niezależności (Rosenberg, Siegel, 2025, 133 - 134). W doradztwie zawodowym zjawisko to może pojawić się w sytuacji, gdy doradca zbyt silnie sugeruje określone rozwiązania, co może spotkać się z silnym sprzeciwem podopiecznego nie dlatego, że zaprezentowane rozwiązanie jest wadliwe (błędne), lecz dlatego, że wychowanek odbiera je jako próbę ingerowania w niezależność. Reaktancja może zatem doprowadzić do efektu całkowicie odwrotnego do zamierzonego – wychowanek może odrzucić proponowane rozwiązanie, nawet jeśli jest ono dla niego korzystne. Dlatego też skuteczny doradca powinien unikać nadmiernej presji oraz stosować strategie wspierające autonomię klienta, takie jak zadawanie pytań, zachęcanie do refleksji czy prezentowanie różnych możliwości wyboru, a nie narzucanie własnej wizji lub punktu widzenia.

Zakończenie

Doradztwo zawodowe we współczesnym świecie stanowi nie tylko narzędzie wspierające wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej, lecz przede wszystkim proces rozwojowy, osadzony w kontekście społecznym i psychologicznym funkcjonowania jednostki. Jego skuteczność zależy w dużej mierze od jakości relacji doradczej, opartej na zaufaniu, dialogu i poszanowaniu autonomii klienta.

Szczególne znaczenie ma świadomość mechanizmów wpływu społecznego, które nieuchronnie towarzyszą procesowi doradczemu. Odpowiedzialne i etyczne wykorzystywanie tych mechanizmów przez doradcę może sprzyjać wzmacnianiu sprawczości jednostki, rozwijaniu jej refleksyjności oraz podejmowaniu bardziej świadomych decyzji życiowych. Jednocześnie nadmierna presja czy dyrektywność mogą prowadzić do efektów przeciwnych do zamierzonych, takich jak reaktancja czy bezrefleksyjne podporządkowanie.

Z tego względu rola doradcy zawodowego może być rozumiana nie jako dostarczyciela gotowych rozwiązań, lecz jako przewodnika i partnera w procesie odkrywania potencjału jednostki oraz kształtowania jej tożsamości zawodowej. W obliczu nieustannie zmieniającego się rynku pracy oraz rosnącej złożoności ścieżek kariery, takie podejście wydaje się kluczowe dla efektywnego wspierania ludzi w planowaniu ich przyszłości.

Literatura

Aronson, Elliot, Robin, Akert i Timothy, Wilson. 2007. *Psychologia społeczna*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka

Bańka, Augustyn. 2007. *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Wydawca Stowarzyszenie Psychologia i Architektura

Barańska, Magdalena. 2023. Doradztwo zawodowe jako działanie wartościowe i społeczne. *Pedagogika Społeczna Nova*. Tom 3 (6), s. 93 – 109

Cialdini, Robert. 2023. *Wywieranie wpływu na ludzi*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

Doliński, Dariusz i Tomasz Grzyb. 2017. *Posłuszni. O uległości wobec autorytetu*. Sopot: Smak Słowa

Kargulowa, Alicja. 2011. *O teorii i praktyce poradnictwa*. Warszawa: PWN

Kargulowa, Alicja. 2016. *Doradztwo zawodowe w całożyciowym uczeniu się*. W: E. Solarczyk-Ambrozik (red.). *Doradztwo zawodowe w perspektywie całożyciowego uczenia się*. s. 13 - 30 red., Poznań: Wydawnictwo UAM

Kata, Grzegorz. 2018. Efektywna komunikacja z klientem., W: R. Porzak (red.). *Doradztwo w planowaniu kariery*. s. 69-79. Lublin: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji

Parsons, Frank. 1909. *Choosing a vocation*. London: Gay&Hancock Ltd.

Porzak, Robert. 2018. Rola doradcy kariery w procesie doradczym. W: R. Porzak (red.). *Doradztwo w planowaniu kariery*. s. 11-30. Lublin: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji

Rosenberg, Benjamin i Jason Siegel. 2025. Psychological reactance theory: an introduction and overview. *Motivation Science*. Vol 11(2), s. 133 – 138

Wojtasik, Bogusław. 2011. *Podstawy poradnictwa kariery*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Wojtkowiak, Monika. 2018. Poradnictwo – różnorodne drogi poszukiwania rozwiązań w sytuacjach trudnych. *Rozprawy Społeczne*. Tom 12 (3), s. 38 – 46

Zimbardo, Philip i Michael Leippe. 2004. *Zmiany postaw i wpływu społecznego*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka