

PROAKTYWNOŚĆ MŁODZIEŻY I JEJ ZNACZENIE W EDUKACJI WSPOMAGAJĄCEJ PLANOWANIE I ROZWÓJ KARIERY*

STRESZCZENIE | Niniejszy artykuł stanowi próbę ukazania znaczenia proaktywności w karierze, w tym jej czynników, takich jak proaktywność: ogólna (w dążeniu do ustanowienia, zaplanowania i rozpoczęcia kariery), poznawcza (w zakresie poszukiwania informacji), w budowaniu sieci wsparcia (w różnych środowiskach społecznych), w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres (w korzystaniu z sieci wsparcia). Ponadto przedstawiono cechy osób proaktywnych oraz charakterystykę domen zachowań proaktywnych w karierze (w odniesieniu do młodzieży). W artykule zaprezentowano również wyniki badań własnych dotyczące poziomu proaktywności młodzieży studenckiej w karierze. Ich rezultaty wykazały, że największa część respondentów jest przeciętnie zaangażowana w zachowania, które przybliżają ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery, czyli charakteryzuje się umiarkowaną proaktywnością w karierze. Przedstawione wyniki dostarczają wiedzy dotyczącej zachowań proaktywnych, jakie warto uwzględnić w sytuacji wspomagania rozwoju zawodowego młodzieży, które jest jednym z zadań edukacji.

SŁOWA KLUCZOWE: proaktywność, zachowania proaktywne w karierze, młodzież studencka, wyniki badań

Proaktywność zachowań jest pożądana zarówno u młodych ludzi, wchodzących dopiero w trudną gospodarczo i ekonomicznie rzeczywistość, jak i u starszych, którym coraz trudniej jest żyć w tak niestabilnych czasach. Według Jacka Santorskiego i Grzegorza Turniaka, „ludzi, którzy myślą o własnej karierze w sposób twórczy – świadomy i proaktywny – jest kilkanaście procent”. Mówi się wręcz o „wyczonej 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

* 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: *Czynniki różnicujące proaktywność studentów w karierze*.

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

poprzedniej epoce. Obecnie każdy odpowiada za siebie, a więc i za swoją karierę². Zasadne jest zatem rozpatrywanie, w kontekście edukacji wspomagającej planowanie i rozwój kariery, problematyki związanej z proaktywnością jako sposobu zachowywania się ludzi w stosunku do własnych celów życiowych, która odgrywa niebagatelną rolę w przygotowaniu człowieka do życia w warunkach trudnych do przewidzenia³, a takie są warunki współczesnego rynku pracy.

W niniejszym opracowaniu skupiono się na ludziach młodych, wśród nich znaczącą pod względem liczebności grupę (która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła) stanowi młodzież studencka (choć można zaobserwować zmniejszającą się liczbę studentów, to jednak występuje trend wzrostowy poziomu skolaryzacji⁴). Dla młodzieży studenckiej, znajdującej 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. Jednostki o wysokim poziomie proaktywności 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 pracy⁵. Proaktywność jest również dodatnio skorelowana z sukcesem zawodowym. Dotyczy to obiektywnych jego wskaźników (mierzonych np. wysokością wynagrodzenia czy awansami) i subiektywnego odczucia satysfakcji. Zakłada się, że na podstawie poziomu proaktywności można przewidzieć szansę jednostki na osiągnięcie sukcesu zawodowego⁶. Stąd też istotne jest poznanie tego, jaki jest poziom proaktywności młodych ludzi w karierze. Problemy badawcze poruszane w artykule są zatem następujące: jaki jest poziom proaktywności młodzieży studenckiej w karierze, w tym jaki jest poziom proaktywności: ogólnej (w dążeniu do ustanowienia, 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 sieci wsparcia), a także jakie zachowania związane z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem własnej kariery są uruchomiane i preferowane przez studentów. Poznanie powyższego jest ważne dla każdego, kto zajmuje się obszarem edukacji i wychowania

² Tamże, s. 96.

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

⁴ Zob. Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 26.

⁵ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji: podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Poznań–Warszawa: Wydawca: Studio PRINT-B 2005, s. 16-17.

⁶ Tamże, s. 17.

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 mieć odpowiednią wiedzę dotyczącą proaktywności. Wiedzę taką warto mieć w sytuacji wspierania rozwoju zawodowego młodzieży, które jest jednym z zadań edukacji. Jest ona zatem szczególnie przydatna w edukacji wspomagającej planowanie i rozwój kariery – *career education*, co oznacza: „ogół doświadczeń, dzięki którym dana osoba zdobywa wiedzę i właściwy stosunek do własnej osoby i pracy oraz umiejętności pozwalające jej na zidentyfikowanie, wybór, planowanie i przygotowanie się do pracy oraz innych opcji życiowych, potencjalnie składających się na karierę”⁷. Celem artykułu jest więc dostarczenie wiedzy na temat zachowań proaktywnych młodzieży studenckiej podmiotom zajmującym się pomaganiem studentom w planowaniu i rozwoju ich kariery zawodowej.

1. 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 jednostki ujawniająca się w procesach realizacji dążeń oraz celów, która w efekcie bardziej tworzy i zmienia rzeczywistość niż ją przewiduje⁸. Jest to sposób zachowywania, który według Thomasa S. 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 percepcję 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 w pojęciu proaktywności. Proaktywność bowiem oznacza, że ma ona zdolność kształtowania środowiska w stopniu przewyższającym zdolność kształtowania zachowań przez

⁷ E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 15, Warszawa: Krajowy Urząd Pracy 2001, s. 56. Termin *career education* używano również do „opisania procesu włączania koncepcji rozwoju kariery do treści i metod programowych, dzięki któremu przedmioty akademickie mogą być przydatne w praktycznych zagadnieniach związanych z pracą lub poznawaniem własnej osoby”. Nadając mu różne znaczenia, podkreślano przy tym potrzebę systematycznego zajęcia się sprawami wpływającymi na zmianę właściwych relacji pomiędzy nauką a pracą, w szczególności dotyczącymi przygotowania uczniów/studentów do zrozumienia zależności pomiędzy określonymi opcjami/możliwościami edukacyjnymi a implikacjami wynikającymi z nich przy wyborze i przystosowaniu się do pracy zawodowej (tamże, s. 58).

⁸ A. Bańka, *Poradnictwo transnacionalne*, s. 101.

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, że jednostki są w stanie w sposób intencjonalny i pośredni wpływać na różne elementy środowiska, zwiększając szanse odniesienia w nim sukcesu⁹.

Proaktywność można też podzielić na dwa typy: 1) proaktywność w ramach organizacji, przynoszącą korzyści głównie organizacji w postaci zaangażowania pracowników, ich innowacyjności i chęci działania dla dobra firmy oraz 2) proaktywność rozwojową, jaka „definiowana jest jako podejmowanie działań w celu rozwoju szeroko pojętej kariery pracownika, która to może być planowana w ramach danej organizacji, ale także wykraczać poza nią”¹⁰. Wyniki badań (van Veldhoven, Dorenbosch, 2008) w sferze zależności pomiędzy poziomem proaktywności a możliwościami rozwojowymi w ramach organizacji i poza nią wykazały zależność o charakterze dodatnim, ale proaktywność rozwojowa nie jest skorelowana z wiekiem badanych – wykazywali się nią zarówno pracownicy młodzi, jak i ci starsi wiekiem¹¹.

Orientacja teoretyczna kładąca nacisk na proaktywność jako dyspozycję osobowościową akcentuje cztery podejścia: 1) jako osobowości, 2) związane z koncepcją inicjatywy personalnej, 3) związane z pojęciem samoskuteczności, 4) związane z koncepcją odpowiedzialności. Druga orientacja teoretyczna zwraca uwagę na proaktywność jako zachowanie będące funkcją środowiska, czyli jest to podejście kontekstualne, które podkreśla takie zmienne jak: niepewność, poszukiwanie sprzężenia zwrotnego, socjalizację proaktywną¹². Wszystkie koncepcje proaktywności określają ją jednak podobnie jako skłonność do zaangażowania się w zachowania proaktywne.

Głównym wyznacznikiem zachowań proaktywnych jest proaktywna osobowość. T.S. Bateman i J.M. Crant definiują prototypową osobowość proaktywną jako osobę, która jest względnie niezależna od uwarunkowań i sił środowiskowych oraz wpływającą na zmiany środowiskowe. Osobowość proaktywną cechuje m.in.: poszukiwanie zmiany, dostrzeganie możliwości, kreowanie sytuacji, inicjatywa, podejmowanie działania. Osobowość nieproaktywną charakteryzuje natomiast odwrotny zestaw cech: pasywność i reaktywność, preferowanie adaptacji do okoliczności niż ich zmiana¹³. 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”¹⁴.

⁹ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 7-8.

¹⁰ A.J. Mackiewicz, *Proaktywność w obliczu zwolnień*, 12.03.2009, w: Psychologia-Społeczna.pl – Polski Portal Psychologii Społecznej (dostęp 21.09.2012).

¹¹ Tamże.

¹² Zob.: A. Bańka, *Poradnictwo transnacionalne*; A. Bańka, *Proaktywność*; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: PRINT-B 2007.

¹³ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 12.

¹⁴ A.J. Mackiewicz, *Proaktywność w obliczu*.

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 zmienią 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;
- 4) stale nastawione są na poszukiwanie nowych sposobów osiągania 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 osiągania;
- 7) legitymują się osiągnięciami, które wymagają wdrażania zmian, a swoją postawą oddziałują na: zaangażowanie innych jednostek, inne procesy i inne organizacje¹⁵.

Proaktywność, na którą składa się siedem wymienionych charakterystyk profilu osoby proaktywnej, układa się w typ osobowości. To, jak jednak wymienione charak-

¹⁵ A. Bańka, *Poradnictwo transnacyjne*, s. 101-102; A. Bańka, *Proaktywność*, s. 9-11.

terystyki manifestują 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”. Zdaniem A. Bańki, proaktywność jest zmienną osobowościową związaną w pewnym stopniu z różnicami indywidualnymi, ale zachowania proaktywne są w większym stopniu determinowane specyficznymi warunkami środowiska i podlegają zmianie w zależności od okoliczności i uwarunkowań kontekstualnych¹⁶. Osoba proaktywna jednak nie czeka na to, co jej przyniesie kolejny dzień i nie ogranicza się jedynie do reagowania na zmiany, a sama podejmuje aktywne działania, by się do nich przygotować, zapobiec im lub (w najbardziej optymistycznym scenariuszu) ukształtować przyszłość zgodnie z własnymi potrzebami. Konstruktor 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 jakiej 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, jakie chcą osiągnąć oraz precyzyjnie określić poziom aspiracji, gdy działają w warunkach tak dużej niepewności, jak absolwenci uczelni, którzy jak 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, zarażenie 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

¹⁶ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 30.

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 do 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 do generowanych pomysłów, osoby udzielające wsparcia. Innowacja społeczna jest zestawem zachowań proaktywnych ukierunkowanych na tworzenie miejsca pracy i jest celem przeciwstawnym 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 do 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 pojawiają. W literaturze wymienia się pięć stadiów proaktywnego procesu radzenia sobie: 1) akumulacja zasobów, na co 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 stresorów¹⁷.

Na podstawie dotychczasowych rozważań przyjmuje się, że proaktywność w karierze oznacza¹⁸ zaangażowanie młodych ludzi 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 ustanowieniem, 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 ustanowieniem, 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 ustanowieniem, 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).

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

2. UWAGI METODOLOGICZNE | W badaniach własnych sformułowano następujące problemy: jaki jest poziom proaktywności młodzieży studenckiej oraz jakie zachowania związane z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem własnej kariery są uruchomiane i preferowane przez studentów? Celem badań było zatem rozpoznanie poziomu proaktywności młodzieży studenckiej w karierze i jej poszczególnych aspektów, czyli proaktywności: ogólnej, poznawczej 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. Do zbadania proaktywności młodzieży posłużyła *Skala proaktywności w karierze* (autorstwa Augu-

¹⁷ Tamże, s. 31-37.

¹⁸ Definicję proaktywności w karierze oparto na podstawie opracowanej przez A. Bańkę *Skali Proaktywności w Karierze*.

styna Bańki)¹⁹, 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 ogólnych orientacji dotyczących zachowania jednostki w dążeniu do celu, jakim jest ustanowienie, 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 czynników: 1) proaktywności ogólnej w dążeniu do zaplanowania i rozpoczęcia kariery, 2) proaktywności poznawczej w zakresie poszukiwania informacji, 3) proaktywności w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych, 4) proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres. Wynik uzyskany w każdym z tych czynników – podskal pozwala na wskazanie poziomów aktywności jednostki w ramach poszczególnych typów zachowań ukierunkowanych na realizację kariery²⁰.

Badania, mające charakter diagnostyczny, przeprowadzono osobiście w 2009 i 2010 r. w bydgoskich uczelniach publicznych i niepublicznych²¹ wśród studentów studiów stacjonarnych ostatniego roku (piątego roku jednolitych studiów magisterskich i drugiego roku studiów drugiego stopnia)²². Do analizy wyników badań zakwalifikowano 167 osób. Średni wiek respondentów wyniósł 23,8 lat.

3. DYSKUSJA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH²³ | Podczas analizy wyników użyto norm stenowych umieszczonych w tabeli 1, gdzie M oznacza – średnią arytmetyczną, natomiast SD – odchylenie standardowe. Interpretację wyników zastosowano natomiast za Jerzym Brzezińskim, gdzie: steny 1 – 4 oznaczają wyniki niskie (poziom niski); steny 5 – 6 wyniki przeciętne (poziom przeciętny); steny 7 – 10 wyniki wysokie (poziom wysoki)²⁴.

¹⁹ Zob.: A. Bańka, *Praaktywność*; A. Bańka, *Psychologiczne*. Narzędziem badawczym był kwestionariusz z pozycjami tej skali. Autor wyraził zgodę na wykorzystanie jego narzędzia badawczego.

²⁰ A. Bańka, *Praaktywność*, s. 51-52.

²¹ Zbadano studentów z następujących uczelni: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich, Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego, Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Wyższa Szkoła Gospodarki, Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa. Do wyłonienia poszczególnych kierunków, specjalności, typów oraz roczników studiów zastosowano warstwowy wybór losowy.

²² Wyboru takiego dokonano ze względu na to, iż młodzież kończąca ten etap nauki jest w stadium rozwoju, w którym istotnego znaczenia nabiera własna kariera i planowanie przyszłości zawodowej. W tym stadium studenci w dużej części są już aktywni zawodowo i w związku z tym posiadają różne doświadczenia, które powodują, że łatwiej jest mierzyć poziom zachowań związanych z karierą.

²³ Wyniki niniejszych badań odnoszone są jedynie do zbadanych studentów wybranych uczelni bydgoskich, studiujących w formie stacjonarnej, kończących studia magisterskie (jednolite lub drugiego stopnia).

²⁴ J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, Warszawa 2007, s. 542.

Tabela 1. Normy stenowe

STEN	ZAKRES	STEN	ZAKRES
1	poniżej M - 2SD	6	M; M + 0,5SD
2	M - 2SD; M - 1,5SD	7	M + 0,5SD; M + SD
3	M - 1,5SD; M - SD	8	M + SD; M + 1,5SD
4	M - SD; M - 0,5SD	9	M + 1,5SD; M + 2SD
5	M - 0,5SD; M	10	powyżej M + 2SD

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu

Odpowiedzi badanych studentów zostały zatem znormalizowane za pomocą skali stenowej. Pozwoliło to na określenie poziomów proaktywności w karierze i jej poszczególnych czynników jako: wysokich (7-10 sten), przeciętnych (5-6 sten) lub niskich (1-4 sten).

W pierwszej kolejności zaprezentowano **wyniki sumaryczne Skali proaktywności w karierze**. Zakres teoretyczny wyników sumarycznych to 26 – 182, natomiast zakres rzeczywisty: 37 – 157. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 114,28, odchylenie standardowe: 19,67, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 111,30 – 117,26. Tabela 2 przedstawia rozkład wyników sumarycznych znormalizowanych według norm stenowych.

Tabela 2. Proaktywność w karierze – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	5	3,0	NISKI	45	27,0
2	5	3,0			
3	13	7,8			
4	22	13,2			
5	27	16,2	PRZECIĘTNY	75	44,9
6	48	28,7			
7	24	14,3	WYSOKI	47	28,1
8	15	9,0			
9	5	3,0			
10	3	1,8			

Źródło: opracowanie własne

Blisko połowa (44,9%) respondentów uzyskała wyniki świadczące o przeciętnym zaangażowaniu w zachowania, które będąc skierowane na zmianę własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają do realizacji własnych celów i zadań z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery. Podobny odsetek badanych osób uzyskał wysokie (28,1%) i niskie (27%) wskaźniki dotyczące ich orientacji zachowaniowych w dążeniu do celu, jakim jest kariera.

Osoby, które uzyskały **wysoki poziom proaktywności w karierze** (7-10 sten), charakteryzują się wysokim zaangażowaniem w zachowania skierowane na: zmianę własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii; eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych; eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci; ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające im pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych – wszystkie te zachowania mają przybliżyć i umożliwić realizację własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery.

Studentów, którzy osiągnęli **przeciętny poziom proaktywności w karierze** (5-6 sten), cechuje umiarkowane zaangażowanie w zakresie powyższych zachowań, natomiast jednostki reprezentujące **niski poziom proaktywności w karierze** (1-4 sten) wyróżnia małe/niewielkie zaangażowanie związane z wymienionymi zachowaniami. Szczegółowe omówienie poszczególnych wskaźników proaktywności zaprezentowano w analizie czynnikowej *Skali proaktywności w karierze*.

Czynnik pierwszy, który nazwany został **proaktywnością ogólną**, opisuje inicjatywę socjalizacyjną, skierowaną na budowanie schematu własnej osoby skupionego wokół centralnego celu, jakim jest „pozytywny karieryzm”. Czynnik ten można uważać za najbardziej zbliżony do ogólnej i trwałej tendencji osobowościowej do reagowania proaktywnego w każdej sytuacji (wskazuje na to, że badana osoba ma zadatki proaktywności)²⁵. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to: 10 – 70, natomiast zakres rzeczywisty: 17 – 67. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 46,89, odchylenie standardowe: 9,00, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 45,52 – 48,26. Tabela 3 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 3. Proaktywność ogólna – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	7	4,2	NISKI	47	28,2
2	5	3,0			
3	8	4,8			
4	27	16,2			
5	32	19,1	PRZECIĘTNY	69	41,3
6	37	22,2			
7	23	13,7	WYSOKI	51	30,5
8	20	12,0			
9	5	3,0			
10	3	1,8			

Źródło: opracowanie własne

²⁵ A. Bańka, *Psychologiczne*, s. 211.

Największy odsetek (41,3%) studentów osiągnął wyniki świadczące o przeciętnym zaangażowaniu w zachowania skierowane na zmianę własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii przybliżającej ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery. Znaczna część uzyskała wysokie (30,5%) i niskie (28,2%) rezultaty w proaktywności ogólnej.

Osoby reprezentujące **wysoki poziom** (7-10 sten) w zakresie proaktywności ogólnej wciąż poszukują nowych i coraz lepszych sposobów na zrobienie kariery – zwiększenia szans rozwoju swojej kariery. Gdziekolwiek są, starają się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla swojej kariery. Jeśli coś w ich relacjach ze światem może zaszkodzić ich karierze, to starają się to zmienić. Zawsze bronią własnych pomysłów na zrobienie kariery (nawet gdy wzbudzają one sprzeciw innych). Codziennie starają się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju swojej kariery. Starają się również rozpoznać „okazję” na długo przed tym, kiedy zauważą ją inni i być jak najlepszymi w „tropieniu” okazji, które pomogłyby im rozpocząć karierę. Są zdania, że nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia ich kariery – jeśli w coś wierzą, realizują to, że nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie, jak ich pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten), czasami poszukują nowych sposobów na zrobienie kariery i zwiększenia szans jej rozwoju. Czasami również starają się oddziaływać na swoją karierę. Gdy coś w ich relacjach ze światem może zaszkodzić ich karierze, to czynią częściowe starania, by to zmienić. W niektórych sytuacjach bronią własnych pomysłów na zrobienie kariery. Niekiedy też starają się (poprzez różne kontakty) wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju swojej kariery oraz rozpoznać „okazję” przed innymi. Poza tym średnio sobie radzą w „tropieniu” okazji, które pomogłyby im rozpocząć karierę. Sądzą, że częściowo jest ważne, jakie są szanse powodzenia ich kariery, bo od tego zależy, czy realizują swoje postanowienia. Twierdzą także, że niekiedy fascynują się, jak ich pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością.

Studenci osiągający **niski poziom** (1-4 sten) w zakresie proaktywności ogólnej w niewielkim stopniu poszukują lub nie poszukują nowych i coraz lepszych sposobów na zrobienie kariery i zwiększenia szans jej rozwoju. Nie starają się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla swojej kariery. Niewiele lub nic nie robią, by zmienić niekorzystne relacje ze światem, które szkodzą ich karierze. Nie bronią własnych pomysłów na zrobienie kariery, gdy wzbudzają one sprzeciw innych. Osoby te również cechuje mała wiara (lub jej brak) w szansę rozwoju swojej kariery. Nie starają się też rozpoznać i „tropić” okazji, które pomogłyby im rozpocząć karierę przed innymi. Ważne jest także, w ich opinii, jakie są szanse powodzenia ich kariery, ponieważ od tego zależy, czy realizują swoje postanowienia. Charakteryzuje ich też to, że mają niewiele lub nie mają pomysłów zrobienia kariery.

Czynnik drugi – **proaktywność poznawcza w poszukiwaniu informacji** jest inicjatywą podmiotu skierowaną na poszukiwanie informacji. W czynniku tym jednostka wskazuje na to, że stale poszukuje informacji o środowiskach, od których zależy rozwój

jej kariery i dalsze przesyłanie informacji o potencjalnych kandydatach do pracy²⁶. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to: 5 – 35, natomiast zakres rzeczywisty: 5 – 32. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 19,22, odchylenie standardowe: 5,88, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 18,33 – 20,11. Tabela 4 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 4. Proaktywność poznawcza w poszukiwaniu informacji – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	8	4,8	NISKI	45	26,9
2	7	4,2			
3	12	7,2			
4	18	10,7			
5	34	20,4	PRZECIĘTNY	78	46,7
6	44	26,3			
7	20	12,0	WYSOKI	44	26,4
8	15	9,0			
9	6	3,6			
10	3	1,8			

Źródło: opracowanie własne

Prawie połowa respondentów (46,7%) zdobyła przeciętne wyniki, które świadczą o umiarkowanym zaangażowaniu studentów w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery. Prawie taki sam odsetek badanych osiągnął rezultat, będący przejawem niskiej (26,9%) i wysokiej (26,4%) proaktywności poznawczej w poszukiwaniu informacji.

Osoby reprezentujące **wysoki poziom** (7-10 sten) w zakresie tego czynnika regularnie czytają i studiują artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy. Starają się też regularnie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach. Są to studenci, którzy stale przygotowują i modernizują swoje CV, by móc przesłać je potencjalnym pracodawcom. Starają się również utrzymywać kontakt lub zapoznawać się z agencjami doradztwa personalnego oraz nawiązać kontakty z przedstawicielami firm.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten), czasami czytają i studiują artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy. Czasami też zdarza im się czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach. Niekiedy również przygotowują swoje CV i czasami

²⁶ Tamże, s. 212.

starają się zapoznawać z agencjami doradztwa personalnego oraz nawiązywać kontakty z przedstawicielami firm.

Studenci osiągnęli **niski poziom** (1-4 sten) w zakresie proaktywności poznawczej bardzo mało czytają lub nie czytają i nie studiują artykułów oraz innych publikacji o stanowiskach pracy. Nie czytają i nie przeglądają też regularnie prasy zamieszczającej anonse o poszukiwanych pracownikach. Są to osoby, które rzadko przygotowują lub nie przygotowują i nie modernizują swojego CV, by móc przesłać je potencjalnym pracodawcom. Nie starają się również zapoznawać z agencjami doradztwa personalnego oraz nawiązywać kontaktów z przedstawicielami firm.

Pozycje kolejnego czynnika, który nazwany został **proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia**, wyrażają inicjatywę jednostki podejmowaną w celu monitorowania środowiska społecznego i traktowania go jako ułatwiającego rozwój własnej kariery²⁷. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to: 5 – 35, natomiast zakres rzeczywisty: 5 – 35. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 22,10, odchylenie standardowe: 5,56, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 21,26 – 22,94. Tabela 5 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 5. Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	5	3,0	NISKI	48	28,8
2	8	4,8			
3	9	5,4			
4	26	15,6			
5	34	20,3	PRZECIĘTNY	63	37,7
6	29	17,4			
7	31	18,5	WYSOKI	56	33,5
8	15	9,0			
9	6	3,6			
10	4	2,4			

Źródło: opracowanie własne

Duża część badanej młodzieży (37,7%) uzyskała wyniki oznaczające przeciętny poziom zaangażowania w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizację własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery. Podobna liczba badanych (33,5%) osiągnęła wysoki wskaźnik proaktywności w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych. Najmniejszy odsetek (28,8%) prezentuje niski poziom w zakresie tego czynnika.

Osoby reprezentujące **wysoki poziom** (7-10 sten) wierzą, że spotkają ludzi, którzy pomogą im w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery. Starają się kontaktować z ludźmi,

²⁷ A. Bańka, *Poradnictwo transnacyjne*, s. 104.

którzy w jakimkolwiek stopniu mogą pomóc im w karierze. Starają się również zdobyć jak najwięcej kontaktów, które dawałyby im użyteczne w dalszej karierze referencje oraz tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w ich karierze, aby ich liczba stale rosła. Ponadto starają się cierpliwie i wyczerpująco informować wszystkich o tym, o jaką karierę i pomoc im chodzi.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) w zakresie proaktywności w budowaniu sieci wsparcia, nie mają pewności, czy spotkają ludzi, którzy pomogą im w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery. Niekiedy starają się kontaktować z ludźmi, którzy być może mogą pomóc im w karierze. Czasami również starają się zdobyć jakieś kontakty, które dawałyby im użyteczne w dalszej karierze referencje. Niekiedy także zdarza im się informować niektórych ludzi o tym, o jaką karierę i pomoc im chodzi.

Studentów osiągających **niski poziom** (1-4 sten) cechuje mała wiara lub brak wiary w to, że spotkają ludzi, którzy pomogą im w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery. Nie starają się kontaktować z ludźmi, którzy mogliby pomóc im w karierze, i zdobywać kontaktów dających im użyteczne w karierze referencje. Poza tym w niewielkim stopniu starają się lub nie starają się informować innych o tym, o jaką karierę i pomoc im chodzi.

Pozycje ostatniego – czwartego czynnika nazwanego **proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia**, wskazują 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 zatrudnienia²⁸. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to: 6 – 42, natomiast zakres rzeczywisty: 9 – 41. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 26,08, odchylenie standardowe: 5,86, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 25,19 – 26,97. Tabela 6 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych.

Tabela 6. Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	7	4,2	NISKI	48	28,7
2	4	2,4			
3	16	9,6			
4	21	12,5			
5	35	21,0	PRZECIĘTNY	73	43,8
6	38	22,7	WYSOKI	46	27,5
7	19	11,3			
8	16	9,6			
9	9	5,4			
10	2	1,2			

Źródło: opracowanie własne

²⁸ Tamże, s. 104.

Najwięcej młodzieży studenckiej (43,8%) osiągnęło rezultaty świadczące o przeciętnym zaangażowaniu w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych. Zbliżony odsetek badanych uzyskał niski (28,7%) i wysoki (27,5%) wynik w zakresie proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego.

Osoby reprezentujące **wysoki poziom** (7-10 sten) starają się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę, jak i gdzie poszukiwać pracy oraz jak najczęściej rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o swojej karierze. Rozpytują wszystkich przyjaciół i znajomych o możliwości zatrudnienia. Starają się nie czuć zakłopotania, kiedy pytają innych o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia. Starają się również podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej ich zainteresowaniom oraz słuchać wskazówek innych, z którymi nawiązali kontakt w związku ze swoimi poszukiwaniami pracy.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) w zakresie proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego, niekiedy starają się pytać przyjaciół o radę, jak i gdzie poszukiwać pracy oraz rozmawiać z rodziną o swojej karierze. Czasami rozpytują niektórych przyjaciół i znajomych o możliwości zatrudnienia, ale w związku z tym niekiedy czują zakłopotanie. Czasami również starają się pójść śladem innych odnoszących sukces w karierze oraz niekiedy słuchać sugestii ludzi, z którymi nawiązali kontakt w związku ze swoimi poszukiwaniami pracy.

Studenci osiągający **niski poziom** (1-4 sten) sporadycznie pytają lub nie pytają przyjaciół o radę, jak i gdzie poszukiwać pracy oraz nie rozmawiają z dalszą i bliższą rodziną o swojej karierze. W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia rzadko rozpytują lub nie rozpytują przyjaciół, znajomych i inne osoby o tego typu informacje, bo czują zakłopotanie. Nie starają się też podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces i słuchać wskazówek innych.

Odpowiedzi badanych, dotyczące uruchomianych i preferowanych zachowań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery, zostały ułożone w hierarchii od najczęściej wybieranych i przedstawione w tabeli 7²⁹.

²⁹ W tabeli 7. kategoria odpowiedzi tak dotyczy zsumowania odpowiedzi: raczej się zgadzam (raczej tak), zgadzam się (tak), całkowicie się zgadzam (zdecydowanie tak); kategoria odpowiedzi nie: raczej się nie zgadzam (raczej nie), nie zgadzam się (nie), całkowicie się nie zgadzam (zdecydowanie nie) oraz kategoria odpowiedzi nie wiem – nie mam zdania. Gdyby odpowiedzi nie zostały zsumowane, wówczas wartość oznaczona cieniowaniem – kategoria odpowiedzi nie wiem, stanowiłaby dominantę, czyli na pozycję: staram się tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w mojej karierze, aby ich liczba stale rosła, najczęściej badanych osób odpowiedziało nie wiem (26,4%). Pola wypełnione szarym kolorem oznaczają zachowania najrzadziej wybierane przez respondentów.

Tabela 7. Uruchomiane i preferowane zachowania związane z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery przez młodzież studencką

Zachowania studentów – pozycja ze <i>Skali proaktywności w karierze</i>	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>		Kategoria odp. <i>nie wiem</i>	
	liczba odp.	% odp.	liczba odp.	% odp.	liczba odp.	% odp.
1. Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju mojej kariery.	126	75,4	25	15,0	16	9,6
2. Staram się słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązałem kontakt w związku z moimi poszukiwaniami pracy.	125	74,8	22	13,2	20	12,0
3. Kiedy rozpytuję ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się, staram się nie czuć zakłopotania.	118	70,6	29	17,4	20	12,0
4. Jeśli widzę, że coś, co w moich relacjach ze światem może zaszkodzić mojej karierze, to staram się to zmienić.	114	68,3	27	16,2	26	15,5
5. Nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie, jak moje pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością.	114	68,3	32	19,1	21	12,6
6. Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery.	113	67,7	32	19,1	22	13,2
7. Nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia mojej kariery, bo jeśli w coś wierzę realizuję to.	111	66,5	31	18,5	25	15,0
8. Bronię własnych pomysłów na zrobienie kariery, nawet gdy wzbudzają one sprzeciw innych.	108	64,7	34	20,3	25	15,0
9. Staram się być jak najlepszy w „tropieniu” okazji, które pomogłyby mi rozpocząć karierę.	107	64,1	35	20,9	25	15,0
10. Staram się kontaktować z ludźmi, którzy w jakimkolwiek stopniu mogą pomóc mi w karierze.	107	64,1	38	22,7	22	13,2
11. Staram się regularnie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach.	106	63,5	41	24,5	20	12,0
12. Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla mojej kariery.	97	58,1	27	16,2	43	25,7
13. Staram się zdobyć jak najwięcej kontaktów, które dawałyby mi użyteczne w dalszej karierze referencje.	97	58,1	41	24,5	29	17,4
14. Staram się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę, jak i gdzie poszukiwać pracy.	93	55,7	51	30,5	23	13,8
15. Staram się podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej moim zainteresowaniom.	93	55,7	43	25,7	31	18,6
16. Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery	91	54,5	37	22,1	39	23,4
17. Zawsze poszukuję coraz lepszych sposobów na zrobienie kariery.	88	52,7	42	25,1	37	22,2
18. Regularnie czytam i studiuję artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy.	85	50,9	57	34,1	25	15,0

19. Staram się rozpoznać okazję na długo przed tym, kiedy zauważą ją inni.	81	48,5	44	26,3	42	25,2
20. Przygotowuję i stale modernizuję swoje CV, by móc przesłać je potencjalnym pracodawcom.	73	43,7	73	43,7	21	12,6
21. Staram się rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o mojej karierze jak najczęściej.	72	43,1	74	44,3	21	12,6
22. Staram się tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w mojej karierze, aby ich liczba stale rosła.	68	40,7	55	32,9	44	26,4
23. Staram się cierpliwie i wyczerpująco informować wszystkich o tym, o jaką karierę i pomoc mi chodzi.	66	39,5	62	37,1	39	23,4
24. W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia dzwonię do wszystkich możliwych przyjaciół i znajomych.	48	28,7	89	53,3	30	18,0
25. Staram się nawiązać kontakty z przedstawicielami firm.	39	23,3	102	61,1	26	15,6
26. Staram się utrzymywać kontakt lub zapoznawać się z agencjami doradztwa personalnego.	30	18,0	116	69,4	21	12,6

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej uruchomianych i preferowanych zachowań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery przez studentów występuje w zakresie proaktywności ogólnej – dziewięć pozycji na dziesięć jest znaczących dla większości badanych osób. Najwięcej respondentów wskazuje, że wciąż poszukuje nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju swojej kariery (75,4%). Większość jest też zdania, że nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie, jak ich pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością i jeśli widzą, że coś, co w ich relacjach ze światem może zaszkodzić ich karierze, to starają się to zmienić (po 68,3%). Studenci również w większości deklarują, że realizują swoje postanowienia bez względu na to, jakie są szanse powodzenia ich kariery (66,5%); że bronią własnych pomysłów na zrobienie kariery, nawet gdy wzbudzają one sprzeciw innych (64,7%); a także, że starają się być jak najlepszymi w „tropieniu” okazji, które pomogłyby im rozpocząć karierę (64,1%). Ponad połowa twierdzi, że gdziekolwiek są, starają się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla swojej kariery (58,1%), że codziennie starają się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szanse rozwoju własnej kariery (54,5%) i zawsze poszukują coraz lepszych sposobów na zrobienie kariery (52,7%).

W obrębie proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia cztery pozycje z sześciu są istotne dla większości respondentów. Najwięcej badanych osób w zakresie tego czynnika wskazuje, że stara się słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązali kontakt w związku ze swoimi poszukiwaniami pracy (74,8%) oraz stara się nie czuć zakłopotania, kiedy rozpytują ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się (70,6%). Ponad połowa studentów stara się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę, jak i gdzie poszukiwać pracy, i podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej ich zainteresowaniom (po 55,7%).

Kolejne uruchamiane i preferowane zachowania występują w zakresie proaktywności w budowaniu sieci wsparcia – trzy pozycje na pięć są ważne dla większości re-

spondentów. Studenci wierzą w to, że spotkają ludzi, którzy pomogą im w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery (67,7%), starają się kontaktować z ludźmi, którzy w jakimkolwiek stopniu mogą pomóc im w karierze (64,1%) oraz starają się zdobyć jak najwięcej kontaktów, jakie dawałyby im użyteczne w dalszej karierze referencje (58,1%).

Najmniej uruchamianych zachowań jest w obrębie proaktywności poznawczej w poszukiwaniu informacji – tutaj dwie pozycje na pięć są znaczące dla większości badanych osób. Respondenci twierdzą, że starają się regularnie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach (63,5%), oraz że regularnie czytają i studiują artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy (50,9%).

PODSUMOWANIE I WNIOSKI Z BADAŃ WŁASNYCH | Dotychczasowe rozważania pozwalają rozstrzygnąć problem badawczy: jaki jest poziom proaktywności młodzieży studenckiej – jakie zachowania związane z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem własnej kariery są uruchamiane i preferowane przez studentów? Wyniki: sumaryczny i poszczególnych wskaźników *Skali proaktywności w karierze* wskazują, że największa część respondentów uzyskała poziom przeciętny. Oznacza to, że studenci stacjonarni bydgoskich uczelni, kończący studia magisterskie są przeciętnie zaangażowani w zachowania, które przybliżają ich do realizacji własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery, czyli charakteryzują się umiarkowaną proaktywnością w karierze – przeciętnie zaangażowani są w: zmianę własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii; eksplorację środowiska (w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych); eksplorację środowiska społecznego (w celu zbudowania sieci wsparcia); ukształtowanie własnej osobowości (umożliwiający pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych).

Najwięcej uruchamianych i preferowanych zachowań związanych z ustanowieniem, zaplanowaniem i rozpoczęciem kariery przez studentów występuje w zakresie proaktywności ogólnej. Kolejne uruchamiane i preferowane zachowania przez większość respondentów pojawiają się w obszarze proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia i w proaktywności w budowaniu tej sieci. Najmniej uruchamianych zachowań przez badaną młodzież jest w obrębie proaktywności poznawczej w poszukiwaniu informacji.

Na podstawie dokonanej analizy można również zauważyć, że badana młodzież najbardziej podobna jest w swoich wyborach w podskalach: proaktywność w budowaniu sieci wsparcia (odchylenie standardowe: 5,56), proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego (odchylenie standardowe: 5,86) i proaktywność poznawcza w poszukiwaniu informacji (odchylenie standardowe: 5,88). W zakresie proaktywności ogólnej różni się już bardziej w swoich odpowiedziach (odchylenie standardowe: 9,00),

natomiast najbardziej zróżnicowane są wyniki sumaryczne proaktywności w karierze (odchylenie standardowe: 19,67).

Jak wykazano wcześniej, poziom proaktywności jest ważny dla kariery zawodowej jednostki, dla jej planowania i rozwoju, bo osoby o wysokim poziomie proaktywności mają zdolność dostrzegania i wykorzystywania nadarzających się możliwości, wykazują inicjatywę i nie poddają się w dążeniu do zmiany. Podejmują się one zmiany misji organizacji, wykrywania i usuwania trudności, wpływania na otaczający je świat, tworzenia w środowisku społecznym warunków efektywnego działania. Jednostki o niskim poziomie proaktywności są natomiast pasywne, nie podejmują działań zmierzających do zmiany, a jedynie dopasowują się do otoczenia³⁰. Warto zatem, aby podmioty edukacji posiadały wiedzę dotyczącą zachowań proaktywnych w karierze i jej poszczególnych czynników/wskaźników oraz podjęły działania, które oddziaływałyby na podniesienie ich poziomu. W tym przypadku polegałoby to na uruchomieniu odpowiednich zachowań i zwiększeniu zaangażowania młodzieży studenckiej poprzez wspomaganie jej rozwoju zawodowego, które jest jednym z zadań edukacji na poziomie wyższym. Wskazane jest zatem, aby wiedzę dotyczącą proaktywności w karierze uwzględniać w sytuacji wspierania rozwoju zawodowego młodych ludzi. Jest ona szczególnie przydatna w edukacji wspomagającej planowanie i rozwój kariery. Zaprezentowane wyniki badań mogą więc wykorzystać osoby zajmujące się pomaganiem studentom w planowaniu i rozwoju ich kariery zawodowej, bo znajomość zachowań proaktywnych w karierze i ich poziomu pozwala na lepsze jego (z)rozumienie. Autorka zdaje sobie sprawę, że badane zagadnienie wymagałoby dalszej, pogłębionej analizy (przede wszystkim określenia sposobów, które mogłyby zwiększać poziom proaktywności w karierze oraz poszerzenia populacji badanych) – niniejszy tekst stanowi jednak jedynie próbę ukazania proaktywności młodzieży w karierze.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka A., *Poradnictwo transnacionalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2006.
- Bańka A., *Proaktywność a tryby samoregulacji: podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali zachowań proaktywnych w karierze*, Poznań–Warszawa: Studio PRINT-B 2005.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: PRINT-B 2007.
- Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 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*, Warszawa: Krajowy Urząd Pracy 2001.
- Mackiewicz A.J., *Proaktywność w obliczu zwolnień*, 12.03.2009, w: *Psychologia-Społeczna.pl* –

³⁰ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 7.

Polski Portal Psychologii Społecznej: <http://www.psychologia-spoeczna.pl/artykuly-czytelnia-48/24-psychologia-zaradzania/459-proaktywnosc.html>.

Santorski J., Turniak G., Alchemia Kariery, Warszawa: Wydawnictwo Momentum 2005.

THE PROACTIVITY OF THE YOUTH AND ITS SIGNIFICANCE FOR EDUCATION SUPPORTING CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT

SYNOPSIS | This article is an attempt to show the significance of proactivity in one's career, including such of its factors as general proactivity (in striving to establish, plan, and start a career), cognitive proactivity (in search for information), proactivity in building support networks (in different social environments), and proactivity in building psychological welfare and resistance to stress (using support networks). Moreover, it also presents features of proactive individuals and characteristics of domains of proactive behaviour within one's career (with reference to young people).

The article also presents the results of own research on the level of student youth proactivity in their career. Its results showed that most of the respondents are moderately involved in behaviour that brings them to pursue their own goals and objectives related to the establishment, planning, and starting a career, i.e. are characterized by moderate proactivity in their career.

The results presented provide some knowledge concerning proactive behaviour, which should be allowed for in processes of educational support of professional development of young people.

KEYWORDS: proactivity, proactive behaviour in one's career, student youth, results of research