

O stałości *versus* zmienności kotwic kariery młodych dorosłych

About the stability versus changeability of career anchors of young adults

Słowa kluczowe: kotwice kariery, etap przygotowania do kariery, etap wczesnej kariery, młody dorosły.

Key words: career anchors, preparation stage for a career, stage of an early career, young adults.

Abstract. This study is an attempt to determine the stability *versus* changeability of career anchors, based on a comparison between orientation and professional career, preferred and disclosed by students at the threshold of the end of their studies – at the preparation stage for a career, and by university graduates – at the stage of an early career. The theoretical basis is Edgar H. Schein's concept of career anchors and selected divisions of professional life into stages. Although career anchors are permanent conditions for determining directions of a professional career, changes in the environment may cause changes within them. Therefore, an attempt was made to verify the stability or changeability of career anchors at different stages of professional careers. To this end, a two-fold survey of the same respondents was conducted. The article presents their results, which showed that in the majority of the cases examined career anchors are relatively stable. In addition, the study shows that the realization of the most preferred (dominant) career anchors in professional life, and the possibility of developing a professional career on the basis of the orientations which are predominant in a given person, is associated their experiencing work satisfaction.

Wprowadzenie. Współczesne badania nad rozwojem człowieka, poza opisywaniem zmian dostrzegalnych w całym cyklu życia, starają się także wyjaśnić stałość i zmienność ludzkiego zachowania oraz ukazać czynniki wpływające na jego losy życiowe. Stałość i zmienność zawiera w sobie konstrukt preferencji wartości, które mimo że są pewnymi stałymi ludzkimi dyspozycjami, to umożliwiają opis zmiany, dynamikę osobowości (Cieciuch 2013). Według Jana Cieciucha „preferencje wartości, w dużym stopniu niż np. cechy osobowości, podlegają w ciągu życia modyfikacjom, zatem badanie ich rozwoju wydaje się być konieczne i naturalne” (2013, s. 316).

Wartości wchodzą w zakres tzw. **kotwic kariery**¹, które składają się z uświadomianych: talentów i zdolności (opartych na aktualnych sukcesach w różnorodnym

¹ W literaturze przedmiotu na określenie kotwic kariery używane są takie sformułowania jak ukierunkowania czy orientacje wobec kariery zawodowej. Stąd też, w niniejszym opracowaniu, autorka będzie się nimi posługiwać zamiennie.

środowisku pracy), motywów i potrzeb (opartych na aktualnych doświadczeniach z wieloma zadaniami w pracy), nastawień i wartości (opartych na reakcjach na wartości i normy obowiązujące w miejscu pracy czy organizacji) (Paszowska-Rogacz 2009). Kotwice kariery rozumiane są jako podstawowe wartości czy też motywy, które odgrywają ważną rolę w ukierunkowaniu i stabilizowaniu całości kariery. Stanowią część obrazu własnej osoby, z którego jednostka nie chce zrezygnować w sytuacji wyboru. Edgar H. Schein uważa, że są elementem wyobrażenia o samym sobie, którego nie można się pozbyć ani zwalczyć i który trzeba brać pod uwagę przy podejmowaniu decyzji zawodowych (Paszowska-Rogacz 2009). Są to zatem stałe uwarunkowania służące określeniu ukierunkowań kariery zawodowej. Zmiany w otoczeniu mogą jednak spowodować modyfikacje w ich obrębie. Podobnie wskazuje C. Brooklyn Derr, według którego każda jednostka w toku kariery zawodowej kształtuje swoją orientację w stosunku do pracy, swoją hierarchię wartości zawodowych, zwaną przez niego orientacją zawodową, wraz z rozwojem kariery. Orientacja ta charakteryzuje najważniejsze wartości związane z pracą i może być modyfikowana w toku kariery (Paszowska-Rogacz 2009). Stąd też podjęto próbę sprawdzenia stałości – zmienności kotwic kariery na różnych etapach kariery zawodowej.

Zainteresowanie badawcze skierowano ku **młodym dorosłym**² – studentom i absolwentom szkół wyższych. Mimo że, jak trafnie pisze Natalia Hipsz, dyplom akademicki został „mocno zdewaluowany – wciąż pozostaje dobrem społecznie pożądanym” (CBOS 2013, s. 9). W społecznej ocenie formalne wykształcenie jest nadal istotnym czynnikiem warunkującym sukces zawodowy. Wyniki CBOS (2013) wskazują, że większość badanych (80%) uważa, iż ludziom wykształconym łatwiej jest zrobić karierę. Dyplom szkoły wyższej (według badań³) zwiększa bowiem szanse na wykonywanie pracy zawodowej zgodnej z zainteresowaniami i uzyskanie wysokiego poziomu satysfakcji. Ta z kolei związana jest z możliwością realizowania kariery zawodowej w oparciu o kotwice kariery, które najsilniej u danej osoby przeważają. Jeśli jednostka, zgodnie z koncepcją Edgara H. Scheina, wykorzystuje swoje kompetencje, realizuje wartości i potrzeby, to będzie wówczas odczuwała wysoką satysfakcję z pracy i większa będzie jej efektywność (Paszowska-Rogacz 2009). To także sprzyja osiągnięciu sukcesu w życiu zawodowym (i osobistym).

Strategią maksymalizacji prawdopodobieństwa sukcesu zawodowego jest wybranie takiego rodzaju zajęć zawodowych, który jest najlepiej dopasowany do dominującej kotwicy danej osoby. Na powodzenie w karierze zawodowej oddziałuje więc również właściwa świadomość kotwic kariery. Istotna jest wiedza o sobie samym i jej

² Młodzi dorośli to osoby znajdujące się w stadium zwanym „wczesna dorosłość”, które określane jest jako początek nowego etapu życia. „Dolegliwości” okresu dorastania zostały już przeżyte. Młodzi ludzie dążą do osiągnięcia psychologicznej dojrzałości, by stanąć przed wyzwaniem dorosłego życia. To czas, w którym młody człowiek może realizować własny styl życia i określić miejsce w otaczającym świecie, bowiem wcześniej jednostki wyłącznie sporządzały zarys swoich planów i zastanawiały się nad tym, co chciałby zrobić ze swoim życiem, a teraz często po zdobyciu niezbędnego wykształcenia, wypuszczeni przez rodzinę w szeroki świat, mogą wcielić swoje plany w życie (Turner, Helms 1999).

³ Zob. S. Czarnik, K. Turek (2014), *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*, Warszawa; GUS (2013), *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, Warszawa.

pogłębianie pozwalające na obranie właściwej ścieżki rozwoju kariery zawodowej oraz ewentualną modyfikację już wyznaczonych planów. Znajomość kotwic kariery, także ich stałości lub zmienności, jest ważna dla organizacji, pozwala bowiem na zindywidualizowane działania w każdym aspekcie pracy z ludźmi. Jeśli organizacja stara się poznać pracownika, istnieje szansa na optymalne wykorzystanie jego potencjału przy jednoczesnym zaspokojeniu potrzeb i ambicji jednostki.

Celem niniejszego artykułu jest zatem próba określenia stałości lub zmienności kotwic kariery młodych dorosłych, którzy legitymują się wykształceniem wyższym.

Podstawy teoretyczne. Kotwice kariery to podstawowe orientacje wobec kariery zawodowej, które zostały zidentyfikowane przez Edgara H. Scheina. Według koncepcji tego autora istnieje ścisła zależność pomiędzy komponentami określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem drogi zawodowej, czyli ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a wybranym rodzajem kariery, który pociąga za sobą preferowany sposób pracy, czynniki motywujące, sposób awansowania czy uznania. Ten zbiór zależnych od siebie elementów Edgar H. Schein nazwał właśnie kotwicą kariery (Paszowska-Rogacz 2009). Przywołany autor podzielił wartości i kompetencje na osiem kategorii, wyodrębniając w ten sposób osiem kotwic kariery/ukierunkowań leżących u podstaw karier zawodowych⁴:

- 1) kompetencje zawodowe/kompetencje techniczne/kariera specjalisty/ukierunkowanie techniczno-funkcjonalne/orientacja na profesjonalizm;
- 2) kompetencje menedżerskie/kariera menedżerska/ukierunkowanie na zarządzanie/orientacja na przywództwo;
- 3) autonomia i niezależność/kariera oparta na autonomii/ukierunkowanie na autonomię i niezależność/orientacja na autonomię i niezależność;
- 4) bezpieczeństwo i stabilizacja/kariera zorientowana na bezpieczeństwo i stabilność/ukierunkowanie na bezpieczeństwo/orientacja na bezpieczeństwo i stabilizację;
- 5) kreatywność i przedsiębiorczość/kariera oparta na przedsiębiorczości/ukierunkowanie twórcze/orientacja na kreatywność i przedsiębiorczość;
- 6) usługi i poświęcenie dla innych/orientacja na usługi i poświęcenie dla innych;
- 7) wyzwanie/orientacja na wyzwanie;
- 8) styl życia/orientacja na styl życia (Schein 2006; Paszowska-Rogacz 2009; Kostera, Kownacki 1996; Strykowska 2002).

Nie ma kotwic złych czy dobrych, ważne jest odpowiednie ich dopasowanie do środowiska pracy. Każda z nich posiada swoją wartość w odpowiednich warunkach, dlatego też nie można ich oceniać (Cichobłaziński 2004). Zdaniem Edgara H. Scheina istotne jest, aby realizować, ale też planować swoją karierę w oparciu o te kotwice, które najsilniej u danej jednostki przeważają – są dominującymi ukierunkowaniami wobec kariery zawodowej (Paszowska-Rogacz 2009).

⁴ W związku z tym, że w literaturze przedmiotu funkcjonują różne określenia dotyczące poszczególnych kotwic kariery, wymieniono ich kilka. Szczegółowy opis kotwic [w:] E. Krause (2012), *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów – między wyobrażeniami a strategiami*, Bydgoszcz.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z analizami rozwoju (przebiegu) kariery w ujęciu różnych autorów⁵. W niniejszym opracowaniu postanowiono odwołać się do koncepcji Aleksego Pocztowskiego i Marka Suchara. Pierwsza z nich została stworzona w wyniku porównania wybranych koncepcji rozwoju kariery. Druga zaś jest jednym z nowszych podejść do podziałów życia zawodowego na etapy (na podstawie ustaleń empirycznych jej autora).

Aleksy Pocztowski traktuje karierę zawodową jako pewien wzorzec rozwoju zawodowego, w ramach którego daje się wyróżnić typowe trzy fazy jej przebiegu, tj. wczesną, środkową i późną. Jednak biorąc pod uwagę okres w życiu jednostki, jakim jest przygotowanie do pracy, poszerza on swoją propozycję o tę czwartą fazę. W ten sposób na uniwersalny model kariery zawodowej, według przywołanego autora, składają się cztery etapy:

- 1) przygotowanie do kariery (0–25 rok życia) – odpowiadają mu takie etapy życia jednostki jak dzieciństwo i dorastanie (0–25 rok życia);
- 2) wczesna kariera (18–35 rok życia) – przypada na wczesną dorosłość (18–40 rok życia);
- 3) środkowa kariera (35–55 rok życia) – nawiązuje do środkowej dorosłości (40–60 rok życia);
- 4) późna kariera (50 rok życia–emerytura) – etap ten zbiega się z późną starością (60–∞) (Pocztowski 2007).

W kontekście młodych dorosłych (znajdujących się u progu końca studiów, a następnie będących absolwentami) odwołać się należy do stadium przygotowania do kariery i wczesnej kariery. W pierwszym następuje: edukacja, rozwój zainteresowań, rozpatrywanie opcji zawodowych, kreowanie wizji własnej kariery. Natomiast dla drugiego charakterystyczny jest: wybór i nauka zawodu, wybór oferty pracy, wejście w życie zawodowe, zdobywanie doświadczenia zawodowego, poznawanie zasad funkcjonowania w organizacji, formowanie się określonej orientacji wobec kariery zawodowej, osiąganie pierwszych celów karierowych. Kształtuje się na tym etapie także własny styl życia i działania, pojawia się pełnienie nowych ról (organizacyjnych, małżeńskich, rodzinnych, społecznych). Często w tym stadium występuje również rozczarowanie związane ze zmianą środowiska szkolnego na środowisko pracy⁶ (Pocztowski 2007).

Z kolei Marek Suchar wskazuje na następujące etapy życia zawodowego:

- 1) etap zerowy (do 25 roku życia);
- 2) etap pierwszy (25–28 rok życia);
- 3) etap drugi (29–34 rok życia);
- 4) etap trzeci (35–40 rok życia);
- 5) etap czwarty (41–49 rok życia);
- 6) etap piąty (powyżej 50 roku życia) (Suchar 2010).

⁵ Więcej o koncepcjach i stadiach rozwoju kariery zawodowej [w:] E. Krause (2012), *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz.

⁶ W badaniach własnych uzyskano opinie respondentów o ukończonych studiach, dyplomie uczelni w kontekście rozwoju własnej kariery zawodowej. Część badanych jest nimi rozczarowana i wskazuje na swoje niezadowolenie z ukończonego kierunku lub specjalności. Ten aspekt nie jest jednak przedmiotem niniejszego artykułu, stąd też nie będzie on przedstawiony.

W kontekście tej koncepcji młodzi dorośli – studenci i absolwenci szkół wyższych wpisują się w zerowy i pierwszy okres. Etap zerowy to sam początek aktywności zawodowej – doświadczenia zawodowe są nieliczne, następuje wdrożenie w obowiązki zawodowe i zapoznanie ze specyfiką życia zawodowego. Z punktu widzenia młodych ludzi stadium to może być bardzo ważne, bowiem decyzje i rozstrzygnięcia z nim związane mogą determinować cały dalszy przebieg ich kariery. Na etap pierwszy przypada początek kariery zawodowej. W stadium tym występuje reprodukcja wiedzy zdobytej w ramach wykształcenia oraz wykorzystywanie uzdolnień osobistych (Pocztowski 2007).

Przedstawione koncepcje wskazują na to, iż po wstępnym okresie wejścia w życie zawodowe następuje zdobywanie doświadczenia zawodowego oraz możliwość ujawniania się uzdolnień osobistych i tym samym formowanie się określonej orientacji wobec kariery zawodowej – kotwicy kariery.

Uwagi metodologiczne. W celu określenia stałości – zmienności kotwic kariery na różnych etapach kariery zawodowej przeprowadzono dwukrotne badania tych samych respondentów – u progu końca studiów na etapie przygotowania do kariery (w roku akademickim 2009/2010) i w stadium wczesnej kariery (w 2013 i 2014 roku)⁷. Jako podstawowe sposoby gromadzenia danych zastosowano:

- test badający kotwice kariery (autorstwa Edgara H. Scheina⁸), dla którego opracowane zostały własne normy stenowe⁹. Wyniki testów wyrażone w stenach interpretuje się jako stopień nasilenia danej zmiennej w kierunku preferencji danej orientacji wobec kariery. Najwyższy wynik (sten) wskazuje na najbardziej preferowaną przez badaną osobę kotwicę kariery (Paszowska-Rogacz, 2009);
- wywiady składające się z pytań otwartych.

Uzupełniającą metodą zabierania danych był dokument tworzony intencjonalnie – CV (aktualny życiorys zawodowy, którym posługują się badani absolwenci w kontaktach z pracodawcami).

Dyskusja wyników badań własnych. Zebrany materiał badawczy pozwolił na dokonanie analiz pod względem:

⁷ Etapy badań zostały wyznaczone na podstawie koncepcji etapów/stadiów życia zawodowego/kariery Marka Suchara i Aleksego Pocztowskiego. **Pierwszy etap badań** obejmował studentów u progu końca studiów – w **stadium zerowym** na **etapie przygotowania do kariery** (średnia ich wieku wyniosła 23,8 lat). Zbadano wówczas 180 osób z różnych bydgoskich uczelni: Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego, Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Akademii Muzycznej, Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, Wyższej Szkoły Gospodarki, Collegium Medicum Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (do analizy zakwalifikowano 167 testów badających kotwice kariery – wyniki badań dotyczące tego zagadnienia zostały opublikowane [w:] E. Krause (2012), *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów – między wyobrażeniami a strategiami*, Bydgoszcz). Wykorzystując dane kontaktowe pozostawione przez respondentów przeprowadzono **drugi etap badań**, który obejmował te same osoby – absolwentów szkół wyższych znajdujących się w **pierwszym stadium** na etapie **wczesnej kariery** (średnia ich wieku wyniosła 27,8 lat). Na tym etapie badań udało się pozyskać dane od 14 osób – absolwentek wcześniej wskazanych szkół wyższych. Planuje się kolejne badania na pozostałych etapach kariery.

⁸ Uzyskano zgodę autora na wykorzystanie jego testu.

⁹ Normy stenowe zostały opracowane w pierwszym etapie badań.

- stałości kotwic kariery – wysokie wyniki (poziomy)¹⁰ w ramach tych samych orientacji na etapie przygotowania do kariery i na etapie wczesnej kariery;
 - zmienności kotwic kariery – wysokie wyniki (poziomy) w ramach innych orientacji na etapie przygotowania do kariery i innych na etapie wczesnej kariery,
- ale także dodatkowo pod względem:

- realizowania najbardziej preferowanych (dominujących) kotwic kariery w pracy zawodowej (w przebiegu kariery zawodowej/życia zawodowego) i planów rozwijania kariery w oparciu o te orientacje, które najsilniej u danej osoby przeważają;
- satysfakcji z życia zawodowego – zadowolenia z przebiegu swojej kariery;
- urzeczywistniania zamierzeń i planów zawodowych określonych przez badanych u progu końca studiów;
- trudności, barier, ograniczeń, przeszkód w realizacji dotychczasowych planów edukacyjno-zawodowych¹¹.

Uzyskane rezultaty przez zdecydowaną większość badanych (10 osób) wskazują na względną stałość ich kotwic kariery. W grupie tej znajduje/ją się m.in.:

- osoba, która nie uzyskała wysokich wyników zarówno na etapie przygotowania do kariery, jak i wczesnej kariery – brak dominujących kotwic kariery. Według Edgara H. Scheina może zdarzyć się taka sytuacja, że żadna z kotwic nie wyróżnia się znacznie od pozostałych. Oznacza to, że jednostki o takim profilu mają zbyt małe doświadczenie życiowe, które rozwija i determinuje proces podejmowania decyzji (Pocztowski 2007). Mimo że badana już w trakcie studiów (tak jak większość jej kolegów) pracowała w zawodzie związanym ze studiowanym kierunkiem, to zdobyte przez nią doświadczenie nie pozwoliło na wyodrębnienie najbardziej preferowanej kotwicy. Odpowiedzi respondentki wskazywały wówczas na wiele aspektów branych przez nią pod uwagę w wykonywaniu pracy, w tym co powinna ona jej zapewnić itp. Jej wyobrażenia dotyczące własnej pracy zawodowej były ogólne. Pomimo to można dostrzec te kotwice, które realizuje w swojej karierze i w oparciu o które planuje jej rozwój. Satysfakcjonują ją wybrane aspekty pracy zawodowej. Wskazuje także trudności, jakie napotkała w realizacji planów zawodowych, które urzeczywistniła;
- osoba reprezentująca u progu końca studiów wiele kotwic (4) na wysokim poziomie. Zdobyte przez badaną doświadczenie spowodowało, że obecnie jest ona reprezentantką już tylko jednej kotwicy, która wcześniej była i aktualnie jest dominującą orientacją badanej wobec kariery. Ujawnia ją i realizuje w przebiegu swojej kariery. Jest zadowolona ze swojego życia zawodowego i dąży do urzeczywistniania swoich planów w oparciu o najbardziej preferowane orientacje. Badana nie dostrzega utrudnień w spełnianiu swoich zamierzeń edukacyjno-zawodowych;
- dwie osoby, które na etapie wczesnej kariery uzyskały wysokie wyniki w wielu kotwicach (po 5). Najwyższy wynik wcześniej i obecnie osiągnęły jednak w ramach tej samej orientacji. Reprezentowanie tylu kotwic na wysokim poziomie wydaje się być

¹⁰ Niniejsza analiza dotyczy porównania wysokich wyników (7–10 sten) w zakresie poszczególnych ukierunkowań wobec kariery zawodowej uzyskanych przez badanych w teście badającym kotwice kariery, który został przeprowadzony dwukrotnie na innych etapach kariery. Jedyne w dwóch przypadkach badane osoby nie osiągnęły wysokiego poziomu w żadnej z orientacji na etapie przygotowania do kariery. Natomiast na etapie wczesnej kariery jedna z nich uzyskała wysoki wynik w zakresie jednej kotwicy, a druga nadal nie reprezentuje żadnej orientacji na wysokim poziomie. Oba przypadki przedstawiono w tekście.

¹¹ W związku z zasadami przygotowania artykułu, z którego wynikają ograniczenia co do jego objętości, autorka zrezygnowała z przedstawienia szczegółowej analizy dotyczącej wszystkich tych zagadnień oraz z opisu wszystkich 14 badanych przypadków.

problemem w kontekście planowania i realizowania swojej kariery, w określeniu głównych celów, dążeń i motywacji w jej zakresie. Jedna z badanych odczuwa trudności z osiągnięciem pełnej satysfakcji w wyniku nierealizowania w pracy zawodowej najbardziej preferowanej orientacji. Nie urzeczywistniła ona swoich planów zawodowych i ma problem ze sprecyzowaniem dalszych zamierzeń w tym zakresie. Druga z badanych, kończąc studia, miała już szczegółowe plany dotyczące własnej kariery zawodowej. Urzeczywistnia zamierzenia określone u progu końca studiów (mimo napotkanych trudności) i konsekwentnie wdraża je w życie. Planuje rozwój swojej kariery w oparciu o te ukierunkowania, które u niej przeważają. W pracy zawodowej realizuje preferowane kotwice, a w największym zakresie tę, w której osiągnęła najwyższy wynik. Stąd też jej życie zawodowe ją satysfakcjonuje, choć można zauważyć, że jednej z preferowanych orientacji nie ujawnia w przebiegu swojej kariery.

Edgar H. Schein dopuszcza opcję, w której człowiek reprezentuje więcej niż tylko jedną kotwicę kariery, bowiem większość zawodów i karier wymaga wręcz ich połączenia. Kolejne wysokie wyniki uzyskane w ramach poszczególnych ukierunkowań należy zatem uznać za dopełnienie dominującej orientacji wobec kariery. Ważne jest, tak jak wcześniej wspomniano, aby planować i realizować karierę w oparciu o te kotwice kariery, które najsilniej u danej osoby przeważają. Spowoduje to większą efektywność i satysfakcję z pracy (Pocztowski 2007).

Zmiany kotwic kariery dotyczą 4 badanych. W grupie tej znajduje się:

- osoba, która kończąc studia nie osiągnęła wysokich wyników w żadnej z kotwic kariery. Według Edgara H. Scheina oznacza to, że miała wówczas zbyt małe doświadczenie życiowe, które rozwija i determinuje proces podejmowania decyzji (Pocztowski 2007). Badana zdobyła potrzebne doświadczenie, które pozwoliło na wyodrębnienie najbardziej preferowanego ukierunkowania wobec kariery. Pokonała trudności i urzeczywistniła swoje plany zawodowe. Jej dalsze plany edukacyjno-zawodowe są jednak na tyle ogólne, że trudno określić, czy opierają się one na tej kotwicy, która najsilniej u niej przeważa, ale też tego nie wykluczają. Jest zadowolona z przebiegu swojej kariery zawodowej, bowiem realizuje ją w oparciu o dominującą orientację wobec kariery;
- osoba, która wykazywała inne na etapie przygotowania do kariery i obecnie kotwice kariery. Zmiana ta spowodowana była wieloma trudnościami, jakich badana doświadczyła na swojej drodze zawodowej, z którymi sama nie potrafiła sobie poradzić. W pracy zawodowej realizuje jedną z dwóch z najbardziej preferowanych orientacji. We wdrażaniu drugiej, tak samo ważnej, dostrzega przeszkody. Nie urzeczywistniła swoich planów edukacyjno-zawodowych z okresu końca studiów. Aktualnie ma skonkretyzowane zamiary zawodowe, które udało się jej już częściowo zrealizować. Jej plany rozwoju kariery częściowo opierają się na tej kotwicy, która najsilniej u niej przeważa. Trudno jest jednak jednoznacznie stwierdzić czy jest zadowolona z przebiegu swojej kariery i czy odczuwa satysfakcję (czuje się niedoceniona);
- osoba, która kończąc studia była reprezentantką innej kotwicy (wykonywana przez nią praca zawodowa pozwala na jej realizację) niż na etapie wczesnej kariery. Obecnie realizuje swoją karierę w oparciu o inną dominującą orientację i jest zadowolona ze swojego życia zawodowego. Z napotkanymi przeszkodami w wykonaniu dotychczasowych zamierzeń zawodowych poradziła sobie. W znacznym zakresie urzeczywistniła swoje plany zawodowe określone u progu końca studiów. Aktualnie posiada plany edukacyjno-zawodowe, które opierają się zarówno na tej kotwicy, która najsilniej u niej przeważała na etapie przygotowania do kariery oraz na tej, która jest dominującą na etapie wczesnej kariery;

- osoba, u której zaobserwować można znaczną zmianę wyników kotwicy, w której wcześniej osiągnęła wysoki poziom, a obecnie jest on niski. Ówczesne podejście do życia zawodowego badanej potwierdzało, że jest jej reprezentantkom. Obecnie preferowane są dwie inne orientacje, w oparciu o które powinna rozwijać swoją karierę. Wykonywana przez nią praca nie daje jej jednak wystarczających możliwości ich realizowania. Badana nie jest więc zadowolona ze swojego życia zawodowego. Nie urzeczywistniła swoich zamierzeń zawodowych opisanych u progu końca studiów. Jej dalsze plany zawodowe są niesprecyzowane – trudno zatem, również i w tym przypadku, określić czy planuje rozwój swojej kariery, opierając się na tych kotwicach, które najsilniej u niej przeważają. Dostrzega własne ograniczenia odnośnie do w pracy, którą pragnie wykonywać. Nie podejmuje jednak trudu, aby je pokonać.

Podsumowanie i wnioski z badań. Wyniki przeprowadzonych badań podłużnych wykazały, że kotwice kariery w przypadku większości badanych są względnie stałe, ale możliwe są ich zmiany, które są i mogą być związane z napotkanymi przez respondentów przeszkodami w realizacji dotychczasowych zamierzeń i planów zawodowych. Poza kwestią stałości lub zmienności ukierunkowań ważna, jak nie ważniejsza, wydaje się być realizacja i możliwość rozwijania najbardziej preferowanych kotwic kariery w pracy zawodowej. Potwierdzono, zgodnie z koncepcją Edgara H. Scheina, że jest to związane z odczuwaniem satysfakcji z pracy – w im większym zakresie realizowana jest kariera zawodowa w oparciu o dominujące kotwice kariery, tym większa satysfakcja z jej przebiegu i odwrotnie. Trudność z osiągnięciem satysfakcji związana jest z nierealizowaniem w wystarczającym zakresie lub w ogóle w pracy zawodowej najbardziej preferowanych orientacji wobec kariery. Realizacja kariery zawodowej w oparciu o te kotwice kariery, które najsilniej u danej osoby przeważają, wydaje się być także istotniejsza niż kwestia urzeczywistniania planów zawodowych przez badanych określonych na etapie przygotowania do kariery. Wyniki badań wskazują, że choć zamierzenia zawodowe niektórych zostały urzeczywistnione, to nie zawsze są oni zadowoleni z przebiegu swojego życia zawodowego.

Mimo że część młodych dorosłych ma sprecyzowane plany zawodowe czy edukacyjno-zawodowe, to potrzebne wydaje się doradztwo w zakresie wywoływania antycypacji ewentualnych nieuwzględnionych w decyzjach badanych aspektów, a także utwierdzenia niektórych w ramach przemyślanych już projektów realizacyjnych. Dla części wskazane jest również doradztwo m.in. w wytyczaniu celów zawodowych i sposobów ich osiągnięcia w oparciu o dominujące ukierunkowania wobec kariery zawodowej. Istotne więc wydaje się być określenie tego, jakie i w jakim zakresie najbardziej preferowane orientacje pozostają do zrealizowania, aby odczuwać zadowolenie i większą satysfakcję z pracy. Ważny jest zakres optymalnego wykorzystania poszczególnych kotwic kariery w rozwoju kariery zawodowej danych osób. Próby dokonania takiej diagnozy, na podstawie swojego doświadczenia, może podjąć się doradca zawodowy/doradca kariery. Planując życie zawodowe, można zatem skorzystać z koncepcji Edgara H. Scheina, zgodnie z którą kariera zawodowa powinna opierać się na głównej potrzebie, jaką zatrudniony zamierza zaspokajać w pracy. Znajomość tej potrzeby pozwala na lepsze wybranie zawodu, firmy, a nawet stanowiska pracy (Cichobłaziński 2004).

Podsumowując, niezależnie od stałości – zmienności kotwic kariery, potrzebne jest doradztwo/poradnictwo kariery, które rozumiane jest jako „dynamiczny proces werbalny, bazujący na współpracy obu stron i zakładający pełną odpowiedzialność odbiorcy porad za swoje działania. Celem tego procesu nie jest zmiana osobowości klienta. Jest on ukierunkowany głównie na udzieleniu pomocy w identyfikacji i realizacji celów klienta, skutecznym wykorzystaniu posiadanego potencjału, umożliwiającemu lepsze radzenie sobie ze stojącymi przed klientem wyzwaniem natury edukacyjnej, zawodowej, karierowej czy też osobistej i społecznej” (Korczy, Pietrulewicz 2003, s. 105). Jest to proces polegający na całościowym rozwoju osobowości jednostki i pomaganiu jej na różnych etapach życia w rozwiązywaniu problemów tranzytacji między różnymi rolami (np. zawodowymi, rodzinnymi, edukacyjnymi) (Bańka 2007). Wyniki badań własnych wskazują bowiem, że część badanych na etapie wczesnej kariery potrzebuje wsparcia w zakresie łączenia różnych sfer życia i wiary we własne możliwości.

Kończąc rozważania należy także podkreślić, że niniejszy tekst stanowi tylko próbę ukazania stałości *versus* zmienności kotwic kariery młodych dorosłych. Autorka ma świadomość, że przedstawione analizy nie wyczerpują dostatecznie poruszonego zagadnienia.

Bibliografia

1. Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań.
2. CBOS (2013), *Wykształcenie ma znaczenie?*, Hipsz N. (oprac.), Warszawa.
3. Ciecich J. (2013), *Kształtowanie się systemu wartości od dzieciństwa do wczesnej dorosłości*, Warszawa.
4. Cichobłaziński L. (2004), *Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą?*, Częstochowa.
5. Czarnik S., Turek K. (2014), *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*, Warszawa.
6. GUS (2013), *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, Warszawa.
7. Korczy I., Pietrulewicz B. (2003), *Kariera zawodowa*, Zielona Góra.
8. Kostera M., Kownacki S. (1996), *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*, [w:] Koźmiński A.K., Piotrowski W. (red.), *Zarządzanie – teoria i praktyka*, Warszawa.
9. Krause E. (2012), *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów – między wyobrażeniami a strategiami*, Bydgoszcz.
10. Krause E. (2012), *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz.
11. Paszkowska-Rogacz A. (2009), *Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań*, Warszawa.
12. Poczowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa.
13. Schein E.H. (2006), *Career anchors: participant workbook*, San Francisco.
14. Strykowska M. (2002), *Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*, [w:] Strykowska M. (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, Poznań.
15. Suchar M. (2010), *Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku*, Warszawa.
16. Turner J.S., Helms D. B. (1996), *Rozwój człowieka*, Warszawa.

dr Ewa KRAUSE

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
ekrause@ukw.edu.pl