

Motywacja osiągnięć studentów w karierze – motywy planowania i rozpoczęcia kariery zawodowej*

Wprowadzenie

Problematyka kariery zawodowej i rozwoju zawodowego oraz ich planowania zajmuje sporo miejsca w dyskusjach zarówno przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, jak i codziennych rozmowach różnorodnych podmiotów społecznych, a jednym z nich są studenci. Stanowią oni znaczącą pod względem liczebności grupę, która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła (choć można zaobserwować zmniejszającą się ich liczbę to jednak występuje trend wzrostowy poziomu skolaryzacji)¹.

Młodzież studencka jako zbiorowość społeczna sytuuje się w wymiarze metrykalnym między 19-27 rokiem życia², na granicy między młodością a dorosłością i pozostaje w tzw. „wieku studiów”. Wiek ten ma szczególne znaczenie w procesie rozwojowym człowieka, w aspekcie rozwoju jego kariery. W tym okresie od większości jednostek oczekuje się decyzji związanych z wyborem kariery zawodowej, co z uwagi na naciski wywierane przez społeczeństwo oraz złożoność współczesnego rynku pracy czyni ten proces wyjątkowo trudnym³. Stąd też na tym etapie rozwoju szczególnie istotne staje się zagadnienie planowania rozwoju własnej kariery zawodowej i jej rozpoczęcia przez studentów. Dla rozwoju kariery jednostki ważne jest stawianie przez nią nowych celów i coraz wyższych wymagań, które mogą prowadzić do sukcesu. Ważne jest zatem podejmowanie przez nią takich zadań i działań, które mogą prowadzić do sukcesu, a unikanie takich, które mogą spowodować niepowodzenie. W tym kontekście istotne wydaje się więc odwołanie do specyficznego mechanizmu motywacyjnego, który odgrywa szczególne znaczenie w przebiegu kariery zawodowej jednostki – do motywacji osiągnięć oraz poznanie tego jaka jest

*Część niniejszego tekstu jest pracą naukową finansowaną ze środków na naukę w latach 2010-2011 jako projekt badawczy promotorski nr N N106 220738.

¹ Zob. Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 26.

² R. Górska, *Studenci uniwersytetu końca XX wieku: raport z badań młodzieży Uniwersytetu Mikołaja Kopernika*, Toruń 2003, s. 54.

³ Zob. J. S. Turner, D. B. Helms, *Rozwój człowieka*, Warszawa 1999, s. 455.

determinacja i wola studentów do zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą, czym się kierują, rozważając różne możliwości towarzyszące planowaniu i realizacji własnej kariery – poznanie poziomu ich motywacji osiągnięć w karierze. Jest to ważne dla każdego kto zajmuje się obszarem edukacji i wychowania młodzieży, czyli tym obszarem, w którym można pomóc młodemu człowiekowi w sensie rozwojowym – w rozwoju zawodowym, którego wspomaganie jest jednym z zadań edukacji, także na poziomie wyższym. Aby edukacja mogła sprostać temu zadaniu, podmioty edukacji powinny posiadać odpowiednią wiedzę dotyczącą motywacji osiągnięć w karierze.

Podstawy teoretyczne

W literaturze przedmiotu można się spotkać z różnymi definicjami motywacji osiągnięć. Definicja godząca różne stanowiska mówi, iż jest to „tendencja do osiągania i przekraczania standardów doskonałości, związana z odczuwaniem pozytywnych emocji w sytuacjach zadaniowych podlegających zewnętrznym ocenom i spostrzeganych jako wyzwanie”⁴. Według Pawła Boskiego w omawianej definicji można wyróżnić „trzy specyficzne elementy motywacji osiągnięć: a) dążenie do uzyskania możliwie wysokiego rezultatu czynności, wobec którego b) istnieje standard doskonałości i w związku z tym c) wykonanie tej czynności może zakończyć się sukcesem lub niepowodzeniem”⁵. Podobnie motywację osiągnięć określa Heinz Heckhausen, na którego powołuje się Celina Timoszyk-Tomczak, jako „dążenie do podniesienia lub utrzymania na takim poziomie, jak to jest możliwe, własnych umiejętności we wszystkich działaniach, do których stosuje się standard doskonałości, uznawany przez jednostkę, a wykonanie tych działań może doprowadzić do sukcesu lub niepowodzenia”. Jak wskazuje wyżej przywołana autorka „motywację tę można byłoby nazwać «samopobudzającym» – do ciągłego pięcia się w górę, rywalizowania z innymi lub z samym sobą – mechanizmem. Inaczej jest to stawianie sobie coraz wyższych wymagań, skłonność do tego, aby naokoło siebie dostrzegać standardy i wymagania, oraz staranie się o to, aby te standardy nie tylko osiągnąć, ale i przekroczyć”⁶. Jest ona rozumiana również jako „potrzeba wykonywania czynności tak szybko i dobrze, jak to jest tylko możliwe, w celu osiągnięcia bądź przekroczenia wysokich standardów”⁷.

Badacz w dziedzinie motywacji osiągnięć John W. Atkinson stworzył trójczynnikowy model, który obejmuje następujący schemat:

1. motywacja osiągnięć = motywacja do sukcesu + motywacja unikania niepowodzeń;
2. motywacja do sukcesu = potrzeba dążenia do sukcesu x^8 subiektywne prawdopodobieństwo sukcesu x wartość gratyfikacyjna sukcesu;
3. motywacja unikania niepowodzeń = potrzeba unikania niepowodzeń x subiektywne prawdopodobieństwo niepowodzenia x ujemna wartość niepowodzenia⁹.

⁴ T. Maruszewski, D. Doliński, W. Łukaszewski, M. Marszał-Wiśniewska, *Emocje i motywacja* [w:] J. Strelau, Doliński D. (red.), *Psychologia: podręcznik akademicki*, tom 1, Gdańsk 2008, s. 608.

⁵ P. Boski, *Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego*, [w:] J. Reykowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi*, Warszawa 1976, s. 32-33.

⁶ C. Timoszyk-Tomczak, *Strategie konstruowania własnej przyszłości*, Szczecin 2003, s. 65.

⁷ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 181.

⁸ Iloczyn.

Motywacja osiągnięć jest to zatem (według teorii autorstwa J. W. Atkinsona i Normana T. Feathera) „tendencja do podejmowania działalności przewidywanej jako prowadzącej do sukcesu”, natomiast motywacja unikania to „tendencja unikania niepowodzeń i doświadczenia wstydu i upokorzenia jako następstwa niepowodzenia”¹⁰.

Wychodząc z przedstawionych założeń Andrew J. Elliot i H. A. McGregor zaproponowali czteroczynnikową teorię motywacji osiągnięć, która zawiera wszystkie możliwe kombinacje dwóch wymiarów: definiowania i wartościowania kompetencji (rysunek 1.). Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć wyróżnia zatem cztery główne typy motywów:

1. motywy związane z dążeniem do mistrzostwa (jako drogi do sukcesu);
2. motywy związane z unikaniem mistrzostwa (spowodowane przewidywaniem porażki);
3. motywy związane z realizacją poziomu wykonania zadania z uwagi na taki sam poziom wykonywania przez innych ludzi (poziom wykonania zadania w relacji do standardu wykonania przez innych, takiego samego lub lepszego);
4. motywy związane z potrzebą unikania wykonania zadania na poziomie kompromitującym (motywy ukierunkowane na unikanie zadania w obawie przed kompromitacją, mimo, iż inni takie zadanie potrafią wykonać i wykonują)¹¹.

Rysunek 1 Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć A. J. Elliota i H. A. McGregora

	Definicja	
	Absolutna/ interpersonalna	Normatywna dotycząca wykonania
Pozytywne (dążenie do sukcesu)	Cele związane z mistrzostwem	Cele związane z wykonywaniem zadań
Wartościowanie		
Negatywne (unikanie porażki)	Cele związane z unikaniem mistrzostwa	Cele związane z unikaniem wykonywania zadań

Źródło: A. Bańka, *Motywacja osiągnięć: podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*, Poznań-Warszawa 2005, s. 30.

Motywacja osiągnięć różni się u poszczególnych jednostek swoim nasileniem, ma wpływ na ich samoocenę i tendencje dążenia do sukcesu¹². Dokonując charakterystyki osób o wysokiej motywacji osiągnięć (tj. osób, u których dominuje motyw osiągnięć nad motywem unikania niepowodzenia) można posłużyć się cechami, które wyróżniła Maria Widerszal:

1) preferencja średniego ryzyka:

⁹ A. Bańka, *Motywacja osiągnięć: podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*, Poznań-Warszawa 2005, s. 21.

¹⁰ Z. Skorny, *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1980, s. 118.

¹¹ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo...*, op. cit., s. 183; A. Bańka, *Motywacja osiągnięć...*, op. cit., s. 29.

¹² P. G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Warszawa 1999, s. 461.

- osoby, u których dominuje motyw osiągnięć nad motywem unikania niepowodzenia, preferują zadania o pośrednim stopniu trudności;
 - osoby o przewadze motywu unikania niepowodzenia (niska motywacja osiągnięć) wybierają zadania albo łatwe, albo zbyt trudne;
- 2) logiczna reakcja na sukces i niepowodzenie:
- osoby o przewadze osiągnięć po sukcesie podnoszą swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu obniżają;
 - osoby o przewadze motywu unikania niepowodzeń postępują często nielogicznie – po sukcesie zdarza im się obniżyć swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu – podwyższyć;
- 3) postrzeganie swojej aktywności w bardziej odległej perspektywie czasowej:
- osoby o silnej motywacji osiągnięć zdarzenia przyszłe traktują jako bliższe teraźniejszości; postrzegają czas jako szybki ruch, jako pewien proces bez wyraźnych rozgraniczeń na przeszłość, teraźniejszość i przyszłość;
- 4) lepsza pamięć zdarzeń niedokończonych (nieuwieńczonych sukcesem) niż dokończonych;
- 5) większe samozaufanie:
- osoby o silnej motywacji osiągnięć mają tendencję do zawyżania oceny prawdopodobieństwa sukcesu (postrzegają wyższe prawdopodobieństwo sukcesu od rzeczywistego);
 - osoby o niskiej motywacji osiągnięć zaniżają ocenę prawdopodobieństwa sukcesu;
- 6) większa zdolność do odraczania gratyfikacji:
- osoby o wysokiej motywacji osiągnięć posiadają zdolność do rezygnowania z nagród natychmiastowych na rzecz nagród większych, lecz bardziej odległych w czasie;
 - większe skoncentrowanie się na zadaniach niż na ludziach;
- 7) większa niezależność poglądów, mniejsza uległość, konformizm;
- 8) większa ruchliwość społeczna „w górę”:
- osoby o wysokiej motywacji osiągnięć wykazują się większą ruchliwością społeczną „w górę” niż osoby o niskiej motywacji osiągnięć; osoby o silnej motywacji osiągnięć częściej wykonują zawody o wyższym prestiżu niż ich rodzice¹³.

Motywacja osiągnięć jest zatem ważna dla planowania kariery, jej rozwoju i realizacji. Na podstawie dotychczasowych rozważań oraz w odniesieniu do studentów, przyjmuje się rozumienie **motywacji osiągnięć w karierze** jako¹⁴:

- dążenie studentów do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi (motywy związane z dążeniem do doskonałości w realizacji celów społecznych poprzez konkurencję społeczną);
- nastawienie studentów na realizację siebie i dążenie do doskonałości dla samej satysfakcji z jej osiągnięcia (motywy związane z nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm);
- unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie (motywy związane z unikaniem porażki w realizowaniu kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym);
- motywy związane z unikaniem utraty szacunku w oczach innych.

Motywacja osiągnięć w karierze jest to zatem ogół motywów skłaniających studentów do planowania i rozpoczęcia kariery zawodowej, który stanowi poziom aspiracji do realizacji kariery, czyli dążenie, determinację i wolę do zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą.

¹³ M. Widerszal, *Wskaźniki motywacji osiągnięć (przebieg badań)*, Prakseologia nr 3-4 (51-52), Warszawa 1974, s. 175-222.

¹⁴ Definicję motywacji osiągnięć w karierze oparto na podstawie opracowanej przez A. Bańkę *Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze*.

Uwagi metodologiczne

W badaniach własnych sformułowano następujący problem: jaki jest poziom motywacji osiągnięć studentów w karierze – jakie są motywy planowania i rozpoczęcia kariery zawodowej przez studentów? Celem badań było zatem rozpoznanie poziomu motywacji osiągnięć studentów w karierze i jej poszczególnych aspektów, czyli motywów związanych z: unikaniem porażki w realizacji celów samych w sobie; dążeniem do doskonałości w realizacji celów społecznych; nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm; unikaniem utraty szacunku w oczach innych. Do ich zbadania posłużyła *Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze* (autorstwa Augustyna Bańki)¹⁵, której głównym zastosowaniem w badaniach jest pomiar motywacji osiągnięć do planowania i rozpoczęcia kariery przez studentów. Według A. Bańki istnieją różne możliwości jej wykorzystania. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik siły motywacji osiągnięć, rozumianej jako poziom aspiracji badanej osoby do realizacji kariery (wynik sumaryczny). Drugi natomiast na zastosowaniu zestawu stwierdzeń do analizy motywacji jednostki w przekroju czterech czynników – motywów: 1) unikania porażki w realizowaniu kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym/psychicznym (w realizacji celów samych w sobie), 2) związanych z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną (w realizacji celów społecznych), 3) związanych z nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm, 4) związanych z unikaniem utraty szacunku w oczach innych. Ten typ analizy pozwala na uzyskanie profilu bądź struktury motywów skłaniających poszczególne osoby do planowania kariery (według A. Bańki – w układzie międzynarodowym) oraz pozwala na wskazanie poziomów aspiracji w ramach poszczególnych szczegółowych typów motywacji¹⁶.

Badania mające charakter diagnostyczny przeprowadzono w 2009 i 2010 roku w bydgoskich uczelniach publicznych i niepublicznych¹⁷ wśród studentów studiów stacjonarnych ostatniego roku (piątego roku jednolitych studiów magisterskich i drugiego roku studiów drugiego stopnia)¹⁸. Do analizy wyników badań liczebność zbadanej próbki wyniosła 167. Średni wiek respondentów wyniósł 23,8 lat.

Dyskusja wyników badań własnych¹⁹

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

¹⁵ Zob.: A. Bańka, *Motywacja osiągnięć...*, op. cit.; A. Bańka, *Psychologiczne ...*, op. cit. Narzędziem badawczym był kwestionariusz z pozycjami tej skali. Autor wyraził zgodę na wykorzystanie jego narzędzia badawczego.

¹⁶ A. Bańka, *Motywacja osiągnięć ...*, op. cit., s. 58-59.

¹⁷ Zbadano studentów z następujących uczelni: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego (UKW), Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich (UTP), Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego (AM), Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (CM UMK), Wyższa Szkoła Gospodarki (WSG), Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa (KPSW). Do wyłonienia poszczególnych kierunków, specjalności, typów oraz roczników studiów zastosowano warstwowy wybór losowy.

¹⁸ Wyboru takiego dokonano ze względu na to, iż młodzież kończąca ten etap nauki jest w stadium rozwoju, w którym istotnego znaczenia nabiera własna kariera zawodowa.

¹⁹ Wyniki niniejszych badań odnoszone są jedynie do zbadanych studentów wybranych uczelni bydgoskich studiujących w formie stacjonarnej kończących studia magisterskie (jednolite lub drugiego stopnia).

niskie (poziom niski); steny 5 – 6 wyniki przeciętne (poziom przeciętny); steny 7 – 10 wyniki wysokie (poziom wysoki)²⁰.

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 motywacji osiągnięć 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 *Motywacji Osiągnięć w Karierze*. Zakres teoretyczny wyników sumarycznych to: 36 – 252, natomiast zakres rzeczywisty: 60 – 204. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 156,37, odchylenie standardowe: 24,76, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 152,61 – 160,13. Tabela 2. zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych.

Tabela 2. *Motywacja Osiągnięć w Karierze* – znormalizowane wyniki sumaryczne

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	7	4,2	NISKI	45	27,0
2	7	4,2			
3	9	5,4			
4	22	13,2			
5	30	18,0	PRZECIĘTNY	73	43,7
6	43	25,7	WYSOKI	49	29,3
7	27	16,2			
8	14	8,3			
9	8	4,8			
10	0	0			

Źródło: opracowanie własne

Analizując dane z tabeli 2. należy zauważyć, że najwięcej badanych osób (43,7%) prezentuje przeciętny poziom aspiracji do rozpoczęcia kariery, czyli przeciętną determinację i wolę do zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym. Podobny odsetek studentów uzyskało wskaźnik siły motywacji osiągnięć na poziomie wysokim (29,3%) i niskim (27%).

Osoby, które uzyskały **wysoki poziom motywacji osiągnięć w karierze** (7-10 sten) charakteryzują się dużą siłą woli i determinacją do:

²⁰ J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, Warszawa 2007, s. 542.

- rozpoczęcia kariery powodowanej lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku do samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji (unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie),
- zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań rynku pracy (dążenie do doskonałości w realizacji celów społecznych),
- rozpoczęcia kariery powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym (nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm).
- rozpoczęcia kariery powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników (unikania utraty szacunku w oczach innych).

Studentów, którzy osiągnęli **przeciętny poziom motywacji osiągnięć w karierze** (5-6 sten) cechuje umiarkowana siła woli i determinacji w zakresie powyższych czynników, natomiast jednostki reprezentujące **niski poziom motywacji osiągnięć w karierze** (1-4 sten) wyróżnia mała/niewielka siła woli i determinacji związana z wymienionymi motywami. Szczegółowe omówienie poszczególnych wskaźników zaprezentowano w analizie czynnikowej *Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze*. Czynnikiem pierwszym, który nazwany został: **unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie**, wskazuje na cele wewnętrzne, jakie jednostka uważa, że może zrealizować i tym sposobem osiągnąć w życiu szczęście i uniknąć cierpienia. Kariera zawodowa jest postrzegana jako sposób na uniknięcie porażki w realizacji celów i zadań życiowych, które jednostka uznaje za najważniejsze elementy definiujące jej osobę. W tym przypadku *Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze* jest miarą postawy unikania działania, czyli lęku przed porażką w znaczeniu negatywnej oceny w oczach własnych. Ten rodzaj motywacji unikowej opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku wobec własnej osoby w realizacji zadań związanych z motywami wewnętrznymi²¹.

Zakres teoretyczny czynnika/podskali unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie to: 13 – 91, natomiast zakres rzeczywisty: 13 – 81. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 51,79, odchylenie standardowe: 13,16, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 49,79 – 53,79. Tabela 3. zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 3. Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	8	4,8	NISKI	42	25,2
2	6	3,6			
3	13	7,8			
4	15	9,0			
5	29	17,4	PRZECIĘTNY	73	43,7
6	44	26,3	WYSOKI	52	31,1
7	25	15,0			
8	23	13,7			
9	3	1,8			
10	1	0,6			

Źródło: opracowanie własne

²¹ A. Bańka, *Psychologiczne ... op. cit.*, s. 184-185.

Największa liczba badanych osób (43,7%) osiągnęła wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji do rozpoczęcia kariery powodowanej lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku do samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji. Znaczna część uzyskała rezultaty będące przejawem wysokiego (31,1%) i słabego (25,2%) poziomu w zakresie tego czynnika.

Osoby, które uzyskały **wysoki poziom** (7-10 sten) motywów dotyczących realizowania kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym rozważają możliwość rozpoczęcia kariery, gdyż czułoby się zawstydzone w oczach innych tym, że mimo zdobytego wykształcenia unikają pracy, a także dlatego, że poniżająca jest dla nich myśl, iż zdane byłyby na zależność od innych. W tym kontekście również często myślą o tym, jak uniknąć wstydu związanego z tym, że mogłyby być zmuszone wykonywać pracę poniżej swoich możliwości i ambicji. W związku z tym boją się uczucia, że wykonując prace nie mające nic wspólnego z ich rozwojem osobistym zdradziłyby same siebie. Jednostki reprezentujące ten poziom paraliżuje również myśl, że z ich możliwościami i zaangażowaniem mogłyby nie awansować we właściwym czasie do stanowisk, które w hierarchii zawodowej dawałyby im wewnętrzną satysfakcję. Rozpoczęcie kariery zawodowej jest przez nie traktowane jako szansa, by uniknąć wstydu przed przyjaciółmi lub rodziną oraz opinii osoby biernej i niezaradnej, a także poczucia porażki życiowej we własnych oczach. Nie biorą one pod uwagę możliwości uzyskania wyników gorszych od tych, jakie uzyskują inni. Dla studentów, którzy osiągnęli wysokie wyniki myślenie o rozpoczęciu kariery ma sens, gdyż nie są przekonani czy poza pracą byłiby w stanie utożsamiać swoje prawdziwe ja z czymś wartościowym, a także nie są pewni czy są w stanie zrealizować swoje inne marzenia. Oznacza to również dla nich jedyną możliwość by zachować szanse samorealizacji i poczucia własnej wartości. Rozważając możliwość wyjazdu do pracy za granicę rozmyślają o tym, jak uniknąć poniżenia przed samym sobą tym, że dostępne mogłyby być dla nich jedynie te prace, które nie mają nic wspólnego z ich celami żywymi.

Osoby, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) unikania porażki w realizacji celów samych w sobie wskazują, że w niektórych sytuacjach/czasami mogłyby się czuć zawstydzone w oczach innych tym, że mimo zdobytego wykształcenia unikają pracy, a także czasami poniżająca jest dla nich myśl, że zdane byłyby na zależność od innych. W tym kontekście również w niektórych sytuacjach/czasami myślą o tym, jak uniknąć wstydu związanego z tym, że mogłyby być zmuszone wykonywać pracę poniżej swoich możliwości i ambicji. W związku z tym w niektórych sytuacjach/czasami boją się uczucia, że wykonując prace nie mające nic wspólnego z ich rozwojem osobistym zdradziłyby same siebie. U jednostek reprezentujących ten poziom w niektórych sytuacjach/czasami pojawia się również myśl, że z ich możliwościami i zaangażowaniem mogłyby nie awansować we właściwym czasie do stanowisk, które w hierarchii zawodowej dawałyby im wewnętrzną satysfakcję. Rozpoczęcie kariery zawodowej jest przez nie traktowane jako jedna (ale nie jedyna) z szans, by uniknąć wstydu przed przyjaciółmi lub rodziną oraz opinii osoby biernej i niezaradnej, a także poczucia porażki życiowej we własnych oczach. W niektórych sytuacjach/czasami biorą one pod uwagę możliwości uzyskania wyników gorszych od tych, jakie uzyskują inni. Dla studentów, którzy osiągnęli przeciętne wyniki myślenie o rozpoczęciu kariery

w niektórych sytuacjach/czasami ma sens, gdyż nie są przekonani czy poza pracą byłoby w stanie utożsamiać swoje prawdziwe ja z czymś wartościowym, a także w niektórych sytuacjach/czasami nie są pewni czy są w stanie zrealizować swoje inne marzenia. Oznacza to również dla nich jedną (ale nie jedyną) z możliwości, by zachować szanse samorealizacji i poczucia własnej wartości. Rozważając możliwość wyjazdu do pracy za granicę w niektórych sytuacjach/czasami rozmyślają o tym, jak uniknąć poniżenia przed samym sobą tym, że dostępne mogłyby być dla nich te prace, które nie mają nic wspólnego z ich celami życiowymi.

Studenci, którzy osiągnęli niski poziom (1-4 sten) motywów dotyczących realizowania kariery związanej z celami o charakterze psychicznym wskazują, że nie czuliby się zawstydzeni w oczach innych tym, że mimo zdobytego wykształcenia unikają pracy, a także nie jest poniżająca dla nich myśl, że zdani byłoby na zależność od innych. W tym kontekście również nie myślą o tym, jak uniknąć wstydu związanego z tym, że mogliby być zmuszeni wykonywać pracę poniżej swoich możliwości i ambicji. W związku z tym nie boją się uczucia, że wykonując prace nie mające nic wspólnego z ich rozwojem osobistym zdradziliby samych siebie. Jednostek reprezentujących ten poziom nie paraliżuje również myśl, że z ich możliwościami i zaangażowaniem mogłyby nie awansować we właściwym czasie do stanowisk, które w hierarchii zawodowej dawałaby im wewnętrzną satysfakcję. Rozpoczęcie kariery zawodowej nie jest przez nie traktowane jako szansa, by uniknąć wstydu przed przyjaciółmi lub rodziną oraz opinii osoby biernej i niezaradnej, a także poczucia porażki życiowej we własnych oczach. Biorą one pod uwagę możliwości uzyskania wyników gorszych od tych, jakie uzyskują inni. Dla studentów, którzy osiągnęli niskie wyniki myślenie o rozpoczęciu kariery nie ma sensu, gdyż są przekonani, że poza pracą byłoby w stanie utożsamiać swoje prawdziwe ja z czymś wartościowym, a także są pewni, że są w stanie zrealizować swoje inne marzenia. Rozpoczęcie kariery dla tych osób to nie jedyna możliwość, by zachować szanse samorealizacji i poczucie własnej wartości. Rozważając możliwość wyjazdu do pracy za granicę nie rozmyślają o tym, jak uniknąć poniżenia przed samym sobą tym, że dostępne mogłyby być dla nich jedynie te prace, które nie mają nic wspólnego z ich celami życiowymi.

Czynnik drugi to: **dążenie do doskonałości w realizacji celów społecznych**. Opisuje on cele, jakie jednostka zamierza zrealizować poprzez pracę zawodową. Wyrażają one przekonania, odnoszące się do możliwości podolania konkurencji społecznej i oczekiwanych z tego tytułu korzyści wewnętrznych (rozwojowych i psychicznych) oraz zewnętrznych (materialnych). W tym przypadku *Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze* jest miarą dążenia do doskonałości, tj. zdolności zwiększania perfekcjonizmu w zakładanych oraz wykonywanych zadaniach życiowych, poprzez konkurowanie i realizowanie porównań z innymi. Tego typu motywacja, w której źródłem szacunku dla własnej osoby są inni ludzie, z natury rzeczy jest typem motywacji społecznej²².

Zakres teoretyczny czynnika/podskali dążenie do doskonałości w realizacji celów społecznych to: 9 – 63, natomiast zakres rzeczywisty: 16 – 61. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 42,84, odchylenie standardowe: 7,84, natomiast przedział ufności średniej (przy

²² A. Bańka, *Psychologiczne ...*, op. cit., s. 184-185.

współczynnika ufności 0,95): 41,65 – 44,03. Tabela 4. prezentuje rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 4. Dążenie do doskonałości w realizacji celów społecznych – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	7	4,2	NISKI	41	24,6
2	2	1,2			
3	12	7,2			
4	20	12,0			
5	47	28,1	PRZECIĘTNY	74	44,3
6	27	16,2	WYSOKI	52	31,1
7	22	13,2			
8	19	11,3			
9	7	4,2			
10	4	2,4			

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych (44,3%) uzyskało rezultaty świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań rynku pracy. Wyniki wskazujące na wysoki poziom w zakresie tej podskali uzyskało 31,1% studentów, natomiast niski 24,6%.

Studenci, którzy uzyskali **wysoki poziom** (7-10 sten) motywów związanych z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną rozważają możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej, gdyż są pewni, że w konfrontacji z innymi można w ten sposób lepiej wykazać swoją wartość. Ich rozmyślaniami o karierze często towarzyszy myśl, że warto ryzykować, aby zostać kimś oraz, że warto przymierzyć się do pracy zawodowej, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych. Rozważając możliwość rozpoczęcia kariery nie dopuszczają myśli, że mogliby zrezygnować z możliwości nieuzyskiwania maksymalnych wyników, na jakie ich stać. Zdają sobie oni sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufają, że mogą osiągnąć sukcesu nawet w silnej konkurencji. Ważne jest dla nich to, by za wykonywaną pracę dostać jak najwięcej. Karierę zawodową spstrzegają jako szansę zrealizowania swoich aspiracji wybiecia się ponad innych. Jest ona dla nich szansą, by już na starcie nie odpaść w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów. Zdaniem studentów reprezentujących ten poziom kariera zawodowa mimo, iż jest obciążona ryzykiem, to jednak dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych jest realną szansą prawdziwego docenienia w uczciwej konkurencji z innymi.

Osoby, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) w dążeniu do doskonałości w realizacji celów społecznych rozważają w niektórych sytuacjach/czasami możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej, gdyż w konfrontacji z innymi być może można w ten sposób wykazać swoją wartość. Ich rozmyślaniami o karierze w niektórych sytuacjach towarzyszy myśl, że być może czasami warto ryzykować, aby zostać kimś oraz, że być może czasami warto przymierzyć się do pracy zawodowej, ponieważ w niektórych sytuacjach można liczyć na to, że może będzie się w czymś lepszym od innych. Rozważając możliwość rozpoczęcia kariery dopuszczają myśli, że częściowo mogliby zrezygnować z możliwości nieuzyskiwania

maksymalnych wyników, na jakie ich stać. Zdają sobie oni sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, stąd też nie wiedzą/nie są pewni czy uda im się osiągnąć sukces w tak silnej konkurencji. W niektórych sytuacjach/czasami ważne jest dla nich to, by za wykonywaną pracę dostać odpowiednie uposażenie. Karierę zawodową spostrzegają w niektórych sytuacjach/czasami jako jedną z szans zrealizowania swoich aspiracji. Jest ona dla nich także jedną z szans w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów. W opinii badanych reprezentujących ten poziom kariera zawodowa mimo, iż jest obciążona ryzykiem, to w niektórych sytuacjach/czasami dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych może być szansą docenienia w ucziwej konkurencji z innymi.

Studenci, którzy osiągnęli niski poziom (1-4 sten) motywów związanych z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną nie rozważają możliwości rozpoczęcia kariery zawodowej, gdyż nie są pewni, że w konfrontacji z innymi można w ten sposób lepiej wykazać swoją wartość. Nie rozmyślają o karierze, której towarzyszy myśl, że warto ryzykować, aby zostać kimś. Ich zdaniem nie warto przymierzyć się do pracy zawodowej, ponieważ nie można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych. Rozważając ewentualną możliwość rozpoczęcia kariery dopuszczają myśli, że mogliby zrezygnować z możliwości nieuzyskiwania maksymalnych wyników, na jakie ich stać. Zdają sobie oni sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, dlatego w ich opinii nie osiągną sukcesu. Nie jest ważne dla tych osób to, by za wykonywaną pracę dostać jak najwięcej. Kariery zawodowej nie spostrzegają jako szansy zrealizowania swoich aspiracji wybiecia się ponad innych. Nie jest ona dla nich szansą, by już na starcie nie odpaść w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów. Zdaniem studentów reprezentujących ten poziom kariera zawodowa dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych nie jest szansą docenienia w konkurencji z innymi.

Kolejny czynnik noszący nazwę: **nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm** zawiera pozycje uzasadniające racjonalność decyzji zawodowych z punktu widzenia potrzeby samorealizacji i zbliżenia się do najwyższych standardów (perfekcjonizmu). W tym przypadku *Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze* jest miarą nastawienia na realizację motywacji wewnętrznej, której celem jest zrozumieć, zdobyć i pogłębić wiedzę. W motywacji wewnętrznej realizowane są cele i zadania życiowe przynoszące przyjemność z samego faktu ich wykonywania. Jednostka dąży do mistrzostwa kierując się kryteriami osobistymi, związanymi z rozwojem własnej osoby, a nie społecznymi²³.

Zakres teoretyczny czynnika/podskali nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm to: 8 – 56, natomiast zakres rzeczywisty: 15 – 50. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 35,67, odchylenie standardowe: 6,81, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 34,64 – 36,70. Tabela 5. zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 5. Nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	9	5,4	NISKI	47	28,1
2	5	3,0			
3	9	5,4			

²³ A. Bańka, *Psychologiczne ...*, op. cit., s. 184-185.

4	24	14,3	PRZECIĘTNY	75	44,9
5	28	16,8			
6	47	28,1			
7	18	10,8	WYSOKI	45	27,0
8	17	10,2			
9	9	5,4			
10	1	0,6			

Źródło: opracowanie własne

Wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji rozpoczęcia kariery, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym uzyskało 44,9% badanych. Podobny odsetek osiągnął niskie (28,1%) i wysokie (27%) rezultaty z punktu widzenia potrzeby samorealizacji i zbliżenia się do najwyższych standardów perfekcjonizmu.

Studenci, którzy uzyskali **wysoki poziom** (7-10 sten) motywów związanych z nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm chcieliby, aby ich pierwsza praca po studiach miała miejsce w wymagającej firmie, gdyż ich zdaniem człowiek może sprawdzić się wyłącznie w silnej konkurencji oraz w znanej firmie, gdyż w ten sposób w ich opinii będą mogli realnie ocenić, co w nich wymaga dalszego doskonalenia. Osoby, które osiągnęły wysokie wyniki uważają, że własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe będą mogli wykorzystać lepiej w firmie światowej niż niewymagającej firmie krajowej. Ich marzenia o karierze dotyczą głównie tego, by osiągnąć doskonałość w tym co robią. Jednostki te widzą szansę zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji, gdy stawką jest rozszerzenie wyboru i zrealizowania atrakcyjnej kariery. Są one gotowe zaciągnąć nawet znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, byle by tylko mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej swoich marzeń. Są także w stanie pracować przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie w zamian za doświadczenie przybliżające ich do spełnienia swoich pasji. Wolą również znieść niepewność niż zrezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.

Osoby, które osiągnęły **przeciętny poziom** (5-6 sten) w zakresie omawianego czynnika nie są pewne czy chciałyby, aby ich pierwsza praca po studiach miała miejsce w wymagającej i znanej firmie, gdyż nie są pewne czy w ten sposób będą mogły realnie ocenić, co w nich wymaga dalszego doskonalenia. Jednostki te nie wiedzą czy własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe będą mogły wykorzystać lepiej w firmie światowej czy w niewymagającej firmie krajowej. Ich marzenia o karierze dotyczą tego, by osiągnąć zadowalające rezultaty w tym co robią. W niektórych sytuacjach widzą szansę zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji, gdy stawką jest rozszerzenie wyboru i zrealizowania kariery. Są one gotowe zaciągnąć nieznaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, by mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej. Są także w stanie pracować przez krótki czas za niskie (ale nie za bardzo niskie) wynagrodzenie w zamian za doświadczenie przybliżające ich do spełnienia swoich pasji. Nie potrafią się zdecydować czy wolą znieść niepewność niż zrezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.

Jednostki, które uzyskały **niski poziom** (1-4 sten) motywów związanych z nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm nie chciałyby, aby ich pierwsza praca po studiach miała

miejsce w wymagającej oraz w znanej firmie, aby w ten sposób mogły ocenić, co w nich wymaga dalszego doskonalenia. Studenci osiągający niskie wyniki uważają, że własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe wolą wykazywać w niewymagającej firmie krajowej niż w firmie światowej. Ich marzenie o karierze nie dotyczy tego, by osiągnąć doskonałość w tym co robią. Nie widzą oni szansy zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji, gdy stawką jest rozszerzenie wyboru i zrealizowania kariery. Nie są gotowi zaciągnąć pożyczki na opłacenie dalszej edukacji, by tylko mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej. Nie są także w stanie pracować przez jakiś czas za niskie wynagrodzenie w zamian za doświadczenie przybliżające ich do spełnienia swoich pasji. Wolą również zrezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych niż znieść niepewność.

Ostatni czwarty czynnik nazwany: **unikanie utraty szacunku w oczach innych** przedstawia motywy unikania utraty szacunku w oczach innych jako podstawowy wyznacznik decyzji zawodowych. W tym przypadku *Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze* jest miarą postawy unikania działania, czyli lęku przed porażką, jaką może być negatywna ocena w oczach innych. Motywacja unikania opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku społecznego²⁴.

Zakres teoretyczny czynnika/podskali unikanie utraty szacunku w oczach to: 6 – 42, natomiast zakres rzeczywisty: 9 – 38. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 26,06, odchylenie standardowe: 5,08, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 25,29 – 26,83. Tabela 6. zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 6. Unikanie utraty szacunku w oczach – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	PROCENT	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	PROCENT
1	5	3,0	NISKI	47	28,2
2	7	4,2			
3	9	5,4			
4	26	15,6			
5	44	26,3	PRZECIĘTNY	65	38,9
6	21	12,6	WYSOKI	55	32,9
7	33	19,8			
8	14	8,3			
9	6	3,6			
10	2	1,2			

Źródło: opracowanie własne

Największy procent studentów (38,9%) uzyskał wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji rozpoczęcia kariery, powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników. Wysokie rezultaty w zakresie tego czynnika jako podstawowego wyznacznika decyzji zawodowych osiągnęło 32,9%, niskie natomiast 28,2%.

Studenci, którzy osiągnęli **wysoki poziom** (7-10 sten) motywów związanych z realizowaniem kariery powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego są zdania, że z posiadanym wykształceniem mogą szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat. Ich rozmyślaniami o karierze zawodowej często towarzyszy myśl, że jest to sposób na to, by nie

²⁴ A. Bańka, *Psychologiczne ...*, op. cit., s. 184-185.

uchodzić za nieudacznika. Osoby reprezentujące wysokie rezultaty uważają, że najważniejsze ryzyko rozpoczęcia kariery zawodowej związane jest z możliwością kompromitacji w oczach ludzi posiadających już duże doświadczenie. Rozważają możliwość rozpoczęcia kariery, gdyż chcą zrobić wszystko by uniknąć wrażenia, że nie chcą lub nie są zdolni zapewnić rodzinie godnego statusu majątkowego. Są one gotowe do dodatkowej edukacji by mieć możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej i tym sposobem uniknięcia negatywnej oceny wartości własnej osoby przez innych. W ich opinii praca zawodowa jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) motywów unikania utraty szacunku w oczach innych nie wiedzą czy z posiadanym wykształceniem mogą szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat. Ich rozmyślaniami o karierze zawodowej w niektórych sytuacjach/czasami towarzyszy myśl, że jest to sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika. Osoby reprezentujące przeciętne rezultaty uważają, że ryzyko rozpoczęcia kariery zawodowej związane jest w niektórych sytuacjach/częściowo z możliwością kompromitacji w oczach ludzi posiadających duże doświadczenie. Rozważają możliwość rozpoczęcia kariery, gdyż w ten sposób może w jakimś stopniu uda im się uniknąć wrażenia, że nie chcą lub nie są zdolni zapewnić rodzinie godnego statusu majątkowego. Studenci, którzy osiągnęli przeciętne wyniki nie wiedzą czy są gotowi do dodatkowej edukacji by mieć możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej i tym sposobem uniknięcia negatywnej oceny wartości własnej osoby przez innych. W ich opinii praca zawodowa w niektórych sytuacjach/czasami jest szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm.

Osoby reprezentujące **niski poziom** (1-4 sten) w zakresie motywów związanych z realizowaniem kariery powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych utratą szacunku społecznego są zdania, że z posiadanym wykształceniem nie mają co szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat. Jednostki te nie rozmyślają o karierze zawodowej z tego powodu, że jest to sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika. Nie podejmują się również ryzyka rozpoczęcia kariery zawodowej, ponieważ jest to związane z możliwością kompromitacji w oczach ludzi posiadających już duże doświadczenie. Nie rozważają też możliwości rozpoczęcia kariery, by uniknąć wrażenia, że nie chcą lub nie są zdolne zapewnić rodzinie godnego statusu majątkowego. Osoby te nie są gotowe do dodatkowej edukacji by mieć możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej i tym sposobem uniknięcia negatywnej oceny wartości własnej osoby przez innych. W opinii tych studentów praca zawodowa nie jest szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm.

Odpowiedzi badanych studentów dotyczące motywów planowania i rozpoczęcia kariery zostały ułożone w hierarchii od najczęściej wybieranych w tabeli 7.²⁵

²⁵ 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 wartości oznaczone kolorem szarym – kategoria odpowiedzi *nie wiem* stanowiła by dominantę, czyli są to pozycje, w których najwięcej badanych osób nie miało zdania. W każdym z tych przypadków jest ich ponad 22%. Najwięcej niezdecydowanych respondentów nie potrafi ocenić czy własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe będą mogli wykorzystać lepiej w firmie światowej czy w niewymagającej firmie krajowej (31,1%). Pogrubiona linia pozioma w tabeli oznacza, że znajdują się pod nią motywy najrzadziej wybierane przez respondentów.

Tabela 7. Motywy planowania i rozpoczęcia kariery przez studentów

Motyw – pozycja ze Skali Motywacji Osłgnięt w Karlerze	kategoria odp. TAK		kategoria odp. NIE		kategoria odp. NIE WIEM	
	liczba odp.	% odp.	liczba odp.	% odp.	liczba odp.	% odp.
	Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja możliwe jest osiągnięcie sukcesu nawet w silnej konkurencji.	143	85,6	12	7,2	12
Moje marzenie o karierze dotyczy głównie tego, by osiągnąć doskonałość w tym co robię.	134	80,2	22	13,2	11	6,6
Widzę szansę zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji, gdy stawką jest rozszerzenie wyboru i zrealizowania atrakcyjnej kariery.	131	78,4	16	9,6	20	12,0
Kariera zawodowa mimo, iż jest obarczona ryzykiem, to jednak dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych jest realną szansą prawdziwego docenienia w uczciwej konkurencji z innymi.	126	75,4	14	8,4	27	16,2
Rozważam możliwość rozpoczęcia kariery, gdyż poniżająca jest dla mnie myśl, że zdany byłbym na zależność od innych.	120	71,9	32	19,1	15	9,0
Moim rozmyśleniom o karierze często towarzyszy myśl, że warto ryzykować, aby zostać kimś.	117	70,0	25	15,0	25	15,0
Uważam, że praca zawodowa jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm.	116	69,5	28	16,7	23	13,8
By mieć możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej i tym sposobem uniknięcia negatywnej oceny wartości mojej osoby przez innych, jestem gotów do dodatkowej edukacji.	115	68,9	22	13,1	30	18,0
Myślę, że warto zmierzyć się do pracy zawodowej, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.	112	67,1	33	19,7	22	13,2
Kiedy rozważam możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej, to dla mnie ważne jest to, by za wykonywaną pracę dostać jak najwięcej.	109	65,3	40	23,9	18	10,8
Rozważam możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej, gdyż jestem pewien, że w konfrontacji z innymi można w ten sposób lepiej wykazać swoją wartość.	107	64,1	33	19,7	27	16,2
Jestem w stanie pracować przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie w zamian za doświadczenie przybliżające mnie do spełnienia moich pasji.	104	62,3	38	22,7	25	15,0
Rozważam możliwość rozpoczęcia kariery, gdyż chcę zrobić wszystko by uniknąć wrażenia, że nie chcę lub nie jestem zdolny zapewnić rodzinie godnego statusu majątkowego.	102	61,1	39	23,3	26	15,6
Rozważam możliwość rozpoczęcia kariery, gdyż czułbym się zawstydzony w oczach innych tym, że mimo zdobytego wykształcenia unikam pracy.	102	61,1	49	29,3	16	9,6
Rozważam możliwość rozpoczęcia kariery, by uniknąć poczucia porażki życiowej we własnych oczach.	99	59,3	45	26,9	23	13,8
Kariera zawodowa jest dla mnie szansą, by już na starcie nie odpaść w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów.	97	58,1	30	17,9	40	24,0
Chciałbym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce w wymagającej firmie, gdyż człowiek może sprawdzić się wyłącznie w silnej konkurencji.	97	58,1	46	27,5	24	14,4
Chciałbym, aby moja pierwsza praca po studiach miał miejsce w znanej firmie, gdyż w ten sposób będę mógł realnie ocenić, co we mnie wymaga dalszego doskonalenia.	92	55,1	49	29,3	26	15,6
Uważam, że rozpoczęcie kariery dla kogoś takiego jak ja to jedyna możliwość, by zachować szansę samorealizacji i poczucia własnej wartości.	92	55,1	53	31,7	22	13,2
Rozważając możliwość rozpoczęcia kariery nie dopuszczam myśli, że mógłbym zrezygnować z możliwości nie uzyskiwania maksymalnych wyników, na jakie mnie stać.	90	53,9	36	21,5	41	24,6
Karierę zawodową widzę jako szansę zrealizowania moich aspiracji wybiecia ponad innych.	86	51,5	51	30,5	30	18,0
Rozpoczęcie kariery zawodowej jest dla mnie szansą, by uniknąć wstydu przed przyjaciółmi lub rodziną.	77	46,1	67	40,1	23	13,8
W ewentualnym rozpoczęciu kariery nie biorę pod uwagę możliwości uzyskania wyników gorszych od tych, jakie uzyskują inni.	77	46,1	56	33,5	34	20,4
Gdybym rozważał rozpoczęcie kariery, to m.in. dlatego, że tego typu decyzja jest jedyną szansą, by uniknąć opinii osoby bierniej i niezaradnej.	73	43,7	68	40,7	26	15,6
Uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat.	72	43,1	57	34,1	38	22,8
Wolę znosić niepewność niż zrezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.	72	43,1	50	30,0	45	26,9
Jestem gotów zaciągnąć nawet znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, byle by tylko mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej moich marzeń.	67	40,1	70	41,9	30	18,0
Rozważając możliwość rozpoczęcia kariery boję się uczucia, że wykonując prace nie mające nic wspólnego z moim rozwojem osobistym zdradziłem samego siebie.	58	34,7	78	46,7	31	18,6
Uważam, że najważniejsze ryzyko rozpoczęcia kariery zawodowej związane jest z możliwością kompromitacji w oczach ludzi posiadających już duże doświadczenie.	57	34,1	74	44,3	36	21,6
Moim rozmyśleniom o karierze zawodowej często towarzyszy myśl, że jest to sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika.	55	33,0	73	43,7	39	23,3
Myślenie o rozpoczęciu kariery ma sens, gdyż nie jestem pewien czy poza pracą byłbym w stanie utożsamiać swoje prawdziwe ja z czymś wartościowym.	53	31,7	73	43,7	41	24,6

Rozważając możliwość rozpoczęcia kariery myślę o tym, jak uniknąć wstydu związanego z tym, że mogłbym być zmuszony wykonywać pracę poniżej moich możliwości i ambicji.	51	30,6	67	40,1	49	29,3
Rozważając możliwość rozpoczęcia kariery, paraliżuje mnie myśl, że z moimi możliwościami i zaangażowaniem mogłbym nie awansować we właściwym czasie do stanowisk, które w hierarchii zawodowej dawałyby mi wewnętrzną satysfakcję.	50	30,0	78	46,7	39	23,3
Rozważając możliwość wyjazdu do pracy za granicę rozmyślałem o tym, jak uniknąć poniżenia przed samym sobą tym, że dostępne mogłyby być dla mnie jedynie te prace, które nie mają nic wspólnego z moimi celami życiowymi.	41	24,5	88	52,7	38	22,8
Uważam, że moje kwalifikacje i umiejętności zawodowe będą mógł wykorzystać lepiej w firmie światowej, niż niewymagającej firmie krajowej.	37	22,2	78	46,7	52	31,1
Myślenie o rozpoczęciu kariery zawodowej ma sens, gdyż nie jestem pewien czy jestem w stanie zrealizować swoje inne marzenia.	35	21,0	93	55,7	39	23,3

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej przyczyn planowania i rozpoczęcia kariery przez studentów związanych jest z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną (dążeniem do doskonałości w realizacji celów społecznych). Wszystkie pozycje w zakresie tego czynnika mają znaczenie dla większości badanej młodzieży studenckiej. Dla zdecydowanej większości motywem jest osiągnięcie sukcesu, mimo iż zdają sobie oni sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja (85,6%). Większość także uważa, że kariera zawodowa dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych jest realną szansą prawdziwego docenienia w uczciwej konkurencji z innymi (75,4%). Większość również wskazuje, że myśli dlatego o karierze, aby zostać kimś (70%); że warto przymierzyć się do pracy zawodowej, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych (67,1%) oraz z tego powodu, że w ten sposób (w konfrontacji z innymi) można lepiej wykazać swoją wartość (64,1%). W możliwości rozpoczęcia kariery zawodowej dla ponad połowy ważne jest to, by za wykonywaną pracę dostać jak najwięcej (65,3%). Dla ponad połowy kariera zawodowa jest także szansą, by już na starcie nie odpaść w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów (58,1%) i zrealizowania własnych aspiracji, wybiecia ponad innych (51,5%). Ponad 1/2 badanych osób nie dopuszcza też myśli, że mogłaby zrezygnować z możliwości nie uzyskiwania maksymalnych wyników, na jakie ich stać (53,9%).

Kolejne motywy planowania i rozpoczęcia kariery związane są z nastawieniem na samo-realizację i perfekcjonizm. W zakresie tego czynnika pięć z ośmiu pozycji stanowi powód planowania i rozpoczęcia kariery dla większości studentów. Dla zdecydowanej większości badanych istotne jest osiągnięcie doskonałości w tym co robią (80,2%). Olbrzymi odsetek respondentów dla rozszerzenia i zrealizowania atrakcyjnej kariery dostrzega możliwość zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji (78,4%). Następnym motywem dla większości studentów jest spełnienie swoich pasji, dla których w zamian za doświadczenie przybliżające ich do nich są w stanie pracować przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie (62,3%). Ponad połowa respondentów chce, aby ich pierwsza praca po studiach miała miejsce w wymagającej firmie, gdyż w ten sposób będą mogli sprawdzić się w konkurencji z innymi (58,1%) i znanej firmie, gdyż w ten sposób będą mogli realnie ocenić, co w nich wymaga dalszego doskonalenia (55,1%).

W zakresie motywów dotyczących unikania utraty szacunku w oczach innych cztery z sześciu pozycji są ważne dla większości respondentów. Większość studentów sądzi, że praca zawodowa jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm (69,5%). Większość także by mieć możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej i tym

sposobem uniknięcia negatywnej oceny wartości własnej osoby przez innych jest gotowa do dodatkowej edukacji (68,9%). Dla ponad połowy badanych osób rozpoczęcie kariery jest ważne, bowiem gotowe są one zrobić wszystko by uniknąć wrażenia, że nie chcą lub nie są zdolne zapewnić rodzinie godnego statusu majątkowego (61,1%).

Motywy związane z unikaniem porażki w realizacji celów samych w sobie również są ważne w realizowaniu kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym. W zakresie trzynastu pozycji tego czynnika cztery z nich dla większości badanych osób są istotne. Dla prawie $\frac{3}{4}$ studentów powodem do rozpoczęcia kariery jest myśl, że gdyby jej nie podjęli to zdani byłiby na zależność od innych, co byłoby dla nich poniżające (71,9%). Dla większości motywem rozpoczęcia kariery jest również to, że czuliby się zawstyżeni w oczach innych tym, że mimo zdobytego wykształcenia unikają pracy (61,1%), a także to, by uniknąć poczucia porażki życiowej we własnych oczach (59,3%) oraz zachować szanse samorealizacji i poczucia własnej wartości (55,1%).

Na podstawie dokonanej analizy można zauważyć, że ponad 43% respondentów reprezentuje (jedynie w jednym czynniku: unikanie utraty szacunku w oczach jest to 38,9% badanych) przeciętne poziomy w poszczególnych czynnikach *Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze*. Studenci najbardziej podobni są w swoich ocenach/wyborach w podskali unikanie utraty szacunku w oczach innych (odchylenie standardowe: 5,08), następnie w podskali nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm (odchylenie standardowe: 6,81) oraz dążenie do doskonałości w realizacji celów społecznych (odchylenie standardowe: 7,84). Większe różnice pojawiają się w czynniku unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie (odchylenie standardowe: 13,16), a najbardziej zróżnicowane są wyniki sumaryczne motywacji osiągnięć w karierze (odchylenie standardowe: 24,76).

Podsumowanie i wnioski z badań własnych

Przedstawione rozważania pozwalają rozstrzygnąć problem badawczy: jaki jest poziom motywacji osiągnięć studentów w karierze – jakie są motywy planowania i rozpoczęcia kariery przez studentów? Wyniki: sumaryczny i poszczególnych czynników *Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze* wskazują, że największa część respondentów uzyskała poziom przeciętne. Oznacza to, że studentów stacjonarnych bydgoskich uczelni kończących studia magisterskie charakteryzuje przeciętny poziom aspiracji do rozpoczęcia kariery, czyli umiarkowana determinacja i wola do zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym oraz umiarkowane: unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie; dążenie do doskonałości w realizacji celów społecznych; nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm; unikanie utraty szacunku w oczach innych. Najwięcej przyczyn planowania i rozpoczęcia kariery przez studentów związanych jest z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną. Istotne są również motywy związane z unikaniem utraty szacunku w oczach innych oraz nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm. W zakresie realizowaniu kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym ważne są także motywy związane z unikaniem porażki w realizacji celów samych w sobie. Jednak czynnik ten w porównaniu z pozostałymi jest najmniej ceniony przez studentów.

Jak wskazano wcześniej, (wysoka) motywacja osiągnięć jest ważna dla planowania, rozwoju i realizacji kariery zawodowej. Ma ona szczególne znaczenie dla osób ją rozpoczy-

nających, które w dużej mierze znajdują się w tzw. „wieku studiów”. Warto zatem mieć wiedzę dotyczącą motywacji osiągnięć w karierze i jej poszczególnych czynników oraz uwzględnić ją w sytuacji wspomagania rozwoju zawodowego studentów, które jest jednym z zadań edukacji. Wyniki niniejszych badań mogą zatem wykorzystać osoby (profesjonalnie) zajmujące się pomaganiem studentom w procesie planowaniu i rozwoju ich kariery zawodowej, bowiem znajomość (poziomu) motywacji osiągnięć w karierze pozwala na lepsze jego (z)rozumienie.

Podsumowując, należy także podkreślić, iż niniejszy tekst stanowi tylko próbę ukazania motywacji osiągnięć studentów w karierze. Autorka zdaje sobie sprawę, że badane zagadnienie wymagałoby dalszej, pogłębionej analizy oraz poszerzenia badanej populacji.