

POCZUCIE SKUTECZNOŚCI A PROAKTYWNOŚĆ MŁODYCH OSÓB W KONTEKŚCIE PLANOWANIA KARIERY

A SENSE OF EFFICIENCY AND PROACTIVE BEHAVIOURS OF YOUNG PEOPLE IN THE CONTEXT OF CAREER PLANNING

ANNA MAZURKIEWICZ

annam@ur.edu.pl

UNIwersytet Rzeszowski
WYDZIAŁ EKONOMII

MAŁGORZATA STEC

malgorzata.a.stec@gmail.com

UNIwersytet Rzeszowski
WYDZIAŁ EKONOMII

Streszczenie: Opracowanie koncentruje się na zagadnieniach proaktywności oraz poczucia własnej skuteczności młodych osób w kontekście realizacji ich kariery. Zagadnienia te zyskują szczególne znaczenie w odniesieniu do grupy osób planujących i rozpoczynających karierę zawodową. Decyzje podejmowane w okresie rozpoczęcia aktywności zawodowej oddziałują znacząco na dalsze życie – zarówno osobiste, jak i zawodowe. Odpowiedzialność za jej kształt i przebieg przesunięta została w stronę jednostki jako jej realizatora. W badaniach uczestniczyło 133 studentów ostatniego semestru studiów pierwszego stopnia Uniwersytetu Rzeszowskiego. Zastosowano w nich Kwestionariusz Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze oraz Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności. Otrzymane wyniki poddano analizie statystycznej z wykorzystaniem wybranych metod.

Słowa kluczowe: kariera, młode osoby, proaktywność, poczucie skuteczności.

Abstract: This paper focuses on the issues of young people's proactivity and self-efficacy of young people making the transition from the studies onto the employment market, in the context of career planning. These issues are especially important for a group of people planning and starting their own career. Decisions taken during the start of the professional activity have a significant impact on the further life – both personal and professional. Responsibility for the shape and course of a contemporary career has been shifted in the direction of the individual as the executor. The research involved 133 undergraduates of University of Rzeszow. The Questionnaire of Scale of Proactive Behaviours in a Career and General Self-Efficacy Scale were used in the research. The results were statistical analyzed using selected methods.

Keywords: career, young people, self-efficacy, proactivity.

Wstęp

Planowanie kariery zawodowej¹ dokonuje się w ramach rynku pracy, który tworzą organizacje posiadające określone wymagania wobec pracowników i kandydatów do pracy. Wymagania te stanowią odzwierciedlenie wyzwań, z którymi organizacje muszą się zmierzyć (Strykowska, 2002, s. 15, 17). Zmiany dokonujące się w otoczeniu organizacji, zwłaszcza na rynku pracy, mają znaczenie dla charakteru kariery. Współcześnie kształtuje się typ kariery zawodowej, który uwzględnia przejścia między wieloma organizacjami, jak również niejednokrotnie zmianę specjalności i/lub formy zatrudnienia (szerzej: Arthur, Rousseau, 1996; Briscoe, Hall, 2006; Sullivan, Arthur, 2006). W tradycyjnym modelu relacji pracodawca–pracownik pracownicy angażowali się długoterminowo na rzecz organizacji, współcześnie akcentuje się przejście do relacji krótkoterminowych (Bohdziewicz, 2010, s. 49). Kariera interpretowana jest w większym stopniu jako własność jednostki – jest to ujęcie przeciwstawne wobec tradycyjnego postrzegania jej jako strukturalnej własności organizacji lub zawodu (Bańka, 2007, s. 13).

Aktualnie organizacje w coraz większym stopniu oczekują od pracowników, że będą nie tylko wykonywać swoją pracę w sposób kompetentny, lecz także zaangażują się w działania proaktywne (Bolino et al., 2010, s. 330), które stały się istotnym czynnikiem sukcesu, zarówno organizacji, jak i indywidualnej kariery (Crant, 2000, s. 435, 440, 451-452). Jednostki proaktywne cechuje jednocześnie silne poczucie własnej skuteczności.

Przedstawione zagadnienia zyskują szczególne znaczenie w odniesieniu do grupy osób młodych, planujących i rozpoczynających karierę. Podjęcie roli zawodowej jest najważniejszym zadaniem w okresie wczesnej dorosłości (Bańka, 2005, s. 27), warunkującym rozwiązanie pozostałych problemów związanych z przechodzeniem do dorosłości. Decyzje podejmowane na tym etapie mogą determinować dalszy przebieg kariery (Suchar, 2010, s. 20).

Wiedza na temat poziomu proaktywności oraz poczucia własnej skuteczności ludzi młodych jest cenna dla menedżerów, ponieważ współczesna kariera, mimo że ciężar odpowiedzialności za jej kształt i przebieg przesunął się w stronę jednostki jako jej realizatora (Bohdziewicz, 2010, s. 41), jest zarządzana w organizacji (Baruch, 2004, s. 59). Przedstawione przesłanki skłaniają do poszukiwania działań, jakie mogą podjąć pracodawcy, aby kreować warunki, które umożliwią realizację celów organizacji i indywidualnych celów młodych pracowników, dla których czynnikiem atrakcyjnym w sferze zawodowej są możliwości rozwoju (Mazurkiewicz, Moczulska, 2014, s. 66).

Artykuł koncentruje się na zagadnieniach proaktywności oraz poczucia własnej skuteczności potencjalnych pracowników w kontekście planowania ich

¹ Zagadnienie kariery stanowiło przedmiot rozważań między innymi w: (Jaremczuk et al., 2014, s. 302-304; Mazurkiewicz, 2015, s. 189-193).

kariery. Działania proaktywne dotyczą czterech obszarów, uwzględniając aspekt rozpoczęcia życia zawodowego:

- budowania wizerunku własnej osoby odpornej na zagrożenia, przeciwności, częściowe niepowodzenia – proaktywność ogólna,
- inicjatywy jednostki ukierunkowanej na poszukiwanie informacji odnoszącej się przede wszystkim do rynku pracy – proaktywność poznawcza,
- ukierunkowanych na środowisko społeczne – proaktywność w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia,
- ukierunkowanych na budowanie odporności psychicznej w korzystaniu z sieci wsparcia społecznego – proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego.

Uwzględniając zagadnienie poczucia samoskuteczności, istotnego dla zaplanowania i rozpoczęcia kariery zawodowej, jako cel opracowania przyjęto poznanie opinii młodych osób na temat działań, jakie podejmują, kończąc studia i rozpoczynając karierę zawodową. Określono także zależności korelacyjne między ich poczuciem własnej skuteczności a proaktywnym działaniem w poszczególnych obszarach.

Aby zrealizować cel pracy, dokonano analizy literatury przedmiotu, przeprowadzono również badania empiryczne. W artykule zaakcentowano znaczenie proaktywności i poczucia własnej skuteczności dla młodych osób rozpoczynających karierę. Zaprezentowano i poddano analizie wyniki badań empirycznych.

1. Rola proaktywności w kształtowaniu kariery młodych osób

W planowaniu współczesnej kariery szczególnie istotne jest zagadnienie proaktywności. Proaktywność, określająca sposób działania jednostek, różnicuje ludzi w zakresie, w jakim podejmują oni działania w celu wpływu na ich otoczenie (Crant, 2000, s. 439). Proaktywna osoba jest „stosunkowo nieskrępowana przez siły sytuacyjne i wpływa na zmiany w środowisku” (Crant, 2000, s. 439), identyfikuje szanse i wykorzystuje je, wykazuje inicjatywę, podejmuje działania, dopóki nie nastąpi znacząca zmiana (poprawa) stanu obecnego, lub kreuje nowe warunki (Major et al., 2012, s. 16-24). Jednostki proaktywne są bardziej skuteczne w swoim działaniu (Covey, 2001, s. 72-73).

Proaktywność oznacza, że jednostka posiada „zdolność do kształtowania środowiska w stopniu przewyższającym zdolność kształtowania zachowań przez środowisko” (Bańka, 2005, s. 8). Zakłada ona zaangażowanie się w definiowanie przez podmiot jego roli i konieczność koncentrowania wysiłku na poprawie stanu w środowisku.

Zagadnienie proaktywności jest ważne na każdym etapie realizacji kariery jednostki, szczególnie jednak w okresie rozpoczęcia aktywności zawodowej – decyzje podejmowane w czasie przejścia z nauki na rynek pracy oddziałują znacząco na dalsze życie, zarówno osobiste, jak i zawodowe. Proaktywność polega bowiem

nie tylko na przewidywaniu zmiany, lecz przede wszystkim na tworzeniu jej (Bateman, Crant, 1999, za: Prabhu, 2013, s. 12). Większa proaktywność jest istotna dla sukcesu kariery – obiektywnego i subiektywnego (Erdogan, Bauer, 2005, s. 861; Seibert, Crant and Kraimer, 1999, s. 864-866).

2. Poczucie własnej skuteczności w kształtowaniu kariery zawodowej

Na kształt kariery zawodowej oddziałuje odczuwany przez jednostkę poziom własnej skuteczności. Poczucie własnej skuteczności oznacza wiarę we własne możliwości, zdolność osiągnięcia oczekiwanych rezultatów (Bandura, 1994, s. 71), dotyczy przekonań jednostki o zdolności angażowania się w określoną dziedzinę zachowań (Betz, 2004, s. 340). Oddziałuje na samopoczucie jednostki, jej myślenie, motywację i działanie (Bandura, 1994, s. 71). Osoby z silnym przekonaniem o własnych możliwościach są skłonne do podejmowania wyzwań, ustalania trudniejszych celów, co prowadzi do zainteresowania realizowanymi działaniami i zaangażowania w nie. Są bardziej wytrwałe, nawet w sytuacji niepowodzenia. Mają poczucie sprawowania kontroli nad sytuacjami trudnymi (Locke, Latham, 1990, za: Juczyński, 2000, s. 11), a taką jest niewątpliwie przejście z systemu edukacji na rynek pracy. Poczucie własnej skuteczności stanowi istotną determinantę podjęcia określonego działania i jego kontynuacji. Jest zatem ważne w kontekście wyboru i kształtowania kariery zawodowej.

Przekonanie o własnej skuteczności stanowi jeden z czynników determinujących stopień rozwoju podstawowych umiejętności poznawczych, samozarządzania oraz interpersonalnych (Bandura, 1994, s. 79) niezbędnych w procesie realizacji kariery. Postrzeganie własnej osoby oddziałuje na wybór drogi zawodowej, ponieważ człowiek preferuje zawód zgodny ze swoimi możliwościami, zdolnościami, zainteresowaniami i aspiracjami. Dąży do wykonywania pracy stwarzającej możliwości wykorzystania posiadanych kompetencji (Gruszczyńska-Malec, Rutkowska, 2005, s. 35). Poczucie własnej skuteczności wyraża obraz kompetencji jednostki, jej wyposażenie w środki umożliwiające przeprowadzenie zamierzonych działań (Juczyński, 2000, s. 11).

3. Metody badań

Do oceny proaktywności ludzi młodych zastosowano Kwestionariusz Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze opracowany przez A. Bańkę (Bańka, 2005, s. 38-40), stanowiący narzędzie umożliwiające pomiar stopnia zaangażowania oraz inicjatywy osobowej osób nieposiadających jeszcze doświadczenia zawodowego i jednocześnie dążących do zdobycia pierwszej pracy. Kwestionariusz składa się z 26 stwierdzeń o charakterze pozytywnym, dotyczących czterech grup zachowań proaktywnych: proaktywności ogólnej (dziesięć stwierdzeń), proaktywności

poznawczej (pięć stwierdzeń), proaktywności w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia (pięć stwierdzeń) oraz proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego (sześć stwierdzeń). Stwierdzenia dotyczące proaktywności zostały wyrażone w siedmiostopniowej skali od 1 do 7, gdzie wartości 1 przyporządkowano odpowiedź „całkowicie się nie zgadzam”, a wartości 7 – „całkowicie się zgadzam”.

Przekonanie o własnej skuteczności mierzone było na podstawie polskiej wersji Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności (*Generalized Self-Efficacy Scale* – GSES) R. Schwarzera i M. Jerusalema (Juczyński, 2000, s. 15-17), składającej się z 10 twierdzeń². Odpowiedzi udzielane są na skali czterostopniowej, na której 1 oznacza odpowiedź „nie”, 2 – „raczej nie”, 3 – „raczej tak”, 4 – „tak”. W celu zapewnienia porównywalności skal stosowanych przy ocenie proaktywności i własnej skuteczności, ta druga została przekształcona, czyli przeliczona na skalę siedmiostopniową.

W statystycznej ocenie wyników przeprowadzonego badania zastosowano miary i narzędzia statystyczne: wskaźniki struktury, test t-Studenta dla różnic między średnimi z dwóch prób dla zmiennych niepowiązanych, testy normalności rozkładu (Kołmogorowa–Smirnowa, Lillieforsa, Shapiro–Wilka) oraz homogeniczności wariancji (test Levene’a, Browna–Forsythe’a), współczynnik korelacji liniowej Pearsona, test istotności współczynnika korelacji Pearsona (Kot et al., 2011, s. 243-250, s. 270-272; Sobczyk, 1998, s. 222-223; Aczel, 2000, s. 353-366; Starzyńska, 2000, s. 32-33; Stec, 2014, s. 220-229). Obliczenia wykonano w programach STATISTICA i Excel.

4. Wyniki badań

Badania empiryczne, o charakterze pilotażowym, przeprowadzono na grupie 133 studentów³ Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego w marcu 2015 roku. Wśród badanych 94 osoby stanowiły kobiety, a 39 mężczyźni. Przedstawione proporcje wyznaczone według kryterium płci odpowiadają strukturze studentów i wynikają ze specyfiki kierunku studiów, na którym prowadzono badania.

Poszczególne wskaźniki proaktywności i poczucia własnej skuteczności zostały wyliczone jako wartości średnie z odpowiedzi udzielonych na stwierdzenia określające poszczególne ich rodzaje. Podstawowe charakterystyki opisowe dla odpowiedzi studentów w tym zakresie zawiera tabela 1.

² Własna skuteczność jest postrzegana jako specyficzna dla określonego rodzaju aktywności, stąd wskazuje się, że dla większości zastosowań powinna być interpretowana w sposób charakterystyczny dla danej sytuacji. Jednak uogólnione poczucie własnej skuteczności wyjaśnia szerszy zakres ludzkich zachowań (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, Schwarzer, 2005, s. 81) i odzwierciedla potencjał jednostki pomocny w radzeniu sobie z problemami (trudnościami, przeszkodami) w różnych sytuacjach (Juczyński, 2000, s. 15).

³ Badania przeprowadzono na grupie osób rozpoczynających aktywność zawodową, podejmujących decyzje dotyczące kształtu i kierunku kariery zawodowej. Taki dobór próby badawczej stanowi jednocześnie ograniczenie dla uogólniania uzyskanych wyników na studentów innych dyscyplin oraz studiujących w innych ośrodkach. Na odpowiedzi respondentów mogą wpływać również uwarunkowania kulturowe, status społeczno-ekonomiczny oraz inne charakterystyki, które nie zostały uwzględnione w badaniach. Wyniki traktować należy jako punkt wyjścia do dalszych analiz, które umożliwią ich weryfikację w innych warunkach.

Tabela 1. Podstawowe charakterystyki opisowe odpowiedzi studentów

Charakterystyka	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Średnia	Wsp. zmienności	Średnia	Wsp. zmienności	Średnia	Wsp. zmienności
Proaktywność ogólna	4,68	0,21	4,64	0,22	4,77	0,18
Proaktywność poznawcza	3,57	0,36	3,67	0,37	3,32	0,34
Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	4,34	0,28	4,48	0,28	3,99	0,29
Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	4,44	0,23	4,54	0,24	4,19	0,20
Poczucie własnej skuteczności	5,32	0,12	5,26	0,12	5,49	0,12

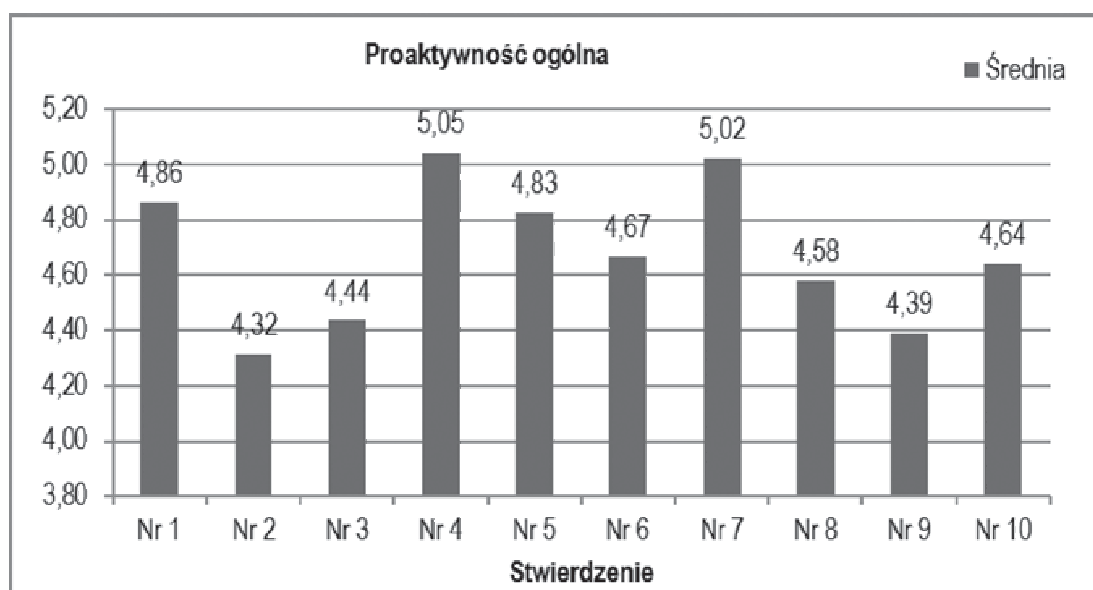
Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań

Respondenci najwyżej ocenili poczucie własnej skuteczności (wartość średnia 5,32 w skali 7-punktowej), dla której to kategorii otrzymano także najniższą wartość współczynnika zmienności (0,12). Młode osoby są więc zgodne w swoich opiniach na temat własnej skuteczności w radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi, w tym między innymi z rozpoczęciem kariery zawodowej. Bardziej przekonani o własnej skuteczności są mężczyźni (średnia 5,49) niż kobiety, dla których analogiczna wartość średnia wyniosła 5,26.

Najniżej młode osoby oceniły swoje zachowania w zakresie proaktywności poznawczej – wartość średnia dla ogółu badanych wyniosła 3,57, przy czym wyższe warianty odpowiedzi wybierały kobiety (średnia 3,67) niż mężczyźni (średnia 3,32). Pozostałym rodzajom zachowań proaktywnych przydzielano warianty odpowiedzi oscylujące w granicach wartości 4. Zróznicowanie odpowiedzi studentów w zakresie poszczególnych rodzajów proaktywności mierzone współczynnikiem zmienności można uznać za słabe.

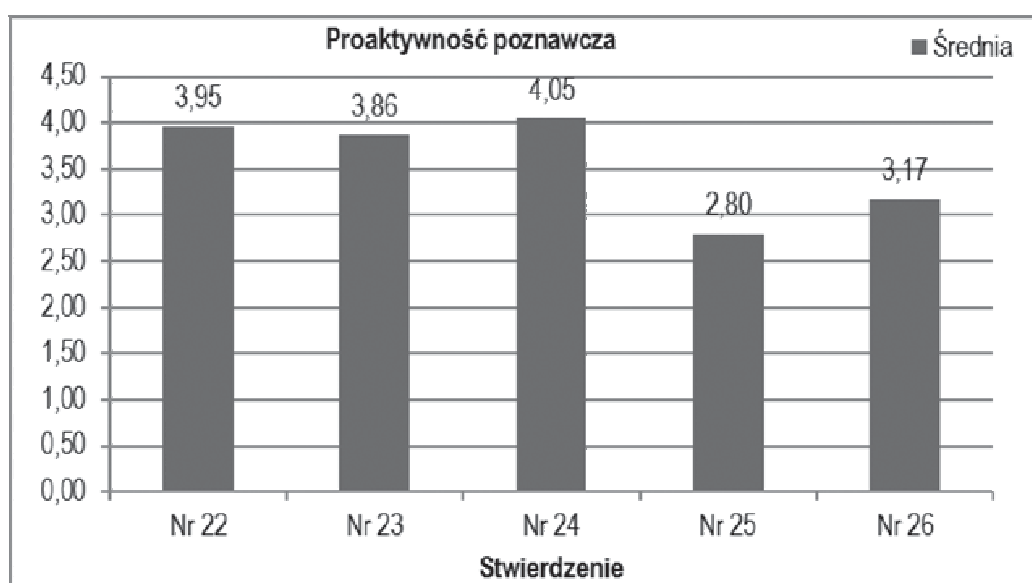
Szczegółowa analiza odpowiedzi odnoszących się do poszczególnych rodzajów zachowań proaktywnych pozwala zauważyć, że w zakresie proaktywności ogólnej (rysunek 1) najwyższą wartość punktową badani przydzielili odpowiedzi na stwierdzenie nr 4 (średnia 5,05): „Nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie, jak moje pomysły realizacji kariery stają się rzeczywistością”. Otrzymany wskaźnik pokazuje pozytywne nastawienie młodych osób wobec realizacji planów dotyczących ich kariery. Najniższą ocenę (średnia 4,32) przyznano stwierdzeniu nr 2: „Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian korzystnych

dla mnie”, co oznacza, że respondenci są świadomi swoich możliwości przeprowadzania zmian, oceniają je jednak umiarkowanie.



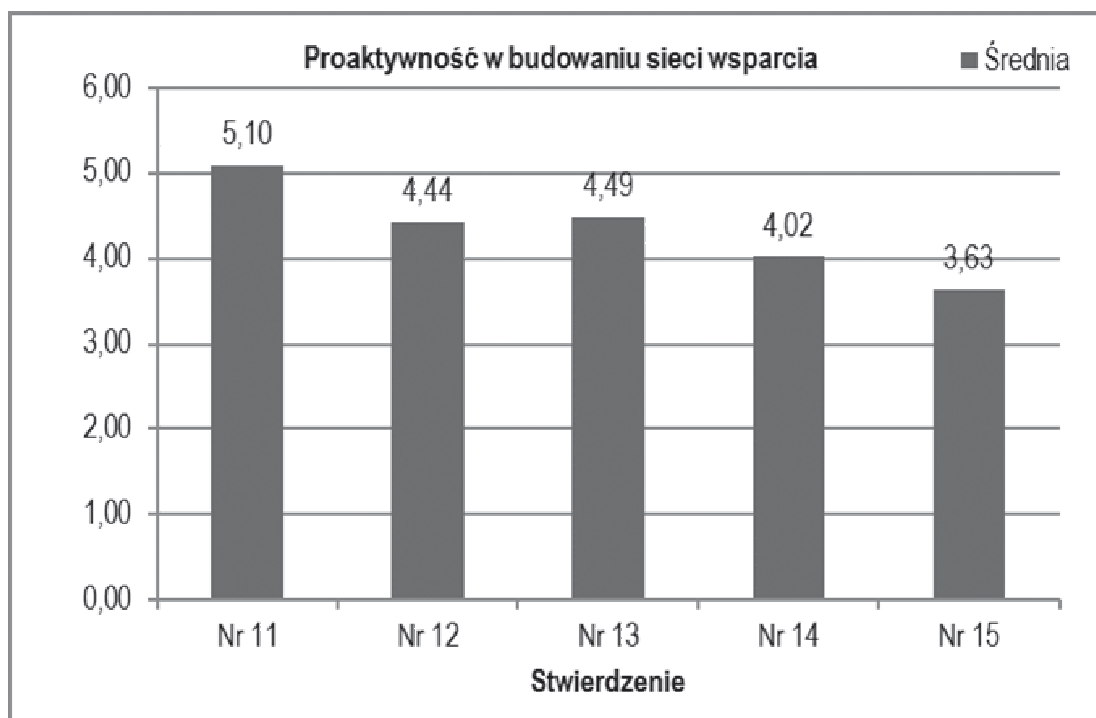
Rys. 1. Proaktywność ogólna – struktura odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W zakresie proaktywności poznawczej (rysunek 2) najwyższą wartość punktową młodzi ludzie przydzielili odpowiedzi na stwierdzenie nr 24 (średnia 4,05) o następującym brzmieniu: „Przygotowuję i stale modernizuję swój życiorys (CV), by móc przesłać go potencjalnym pracodawcom”. Ankietowani mają więc świadomość roli, jaką może przywiązywać pracodawca do przedstawionych mu przez kandydatów do pracy dokumentów. Mniejsze znaczenie młode osoby przywiązują do kontaktów z agencjami doradztwa personalnego (stwierdzenie nr 25 – średnia 2,80).



Rys. 2. Proaktywność poznawcza – struktura odpowiedzi respondentów
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

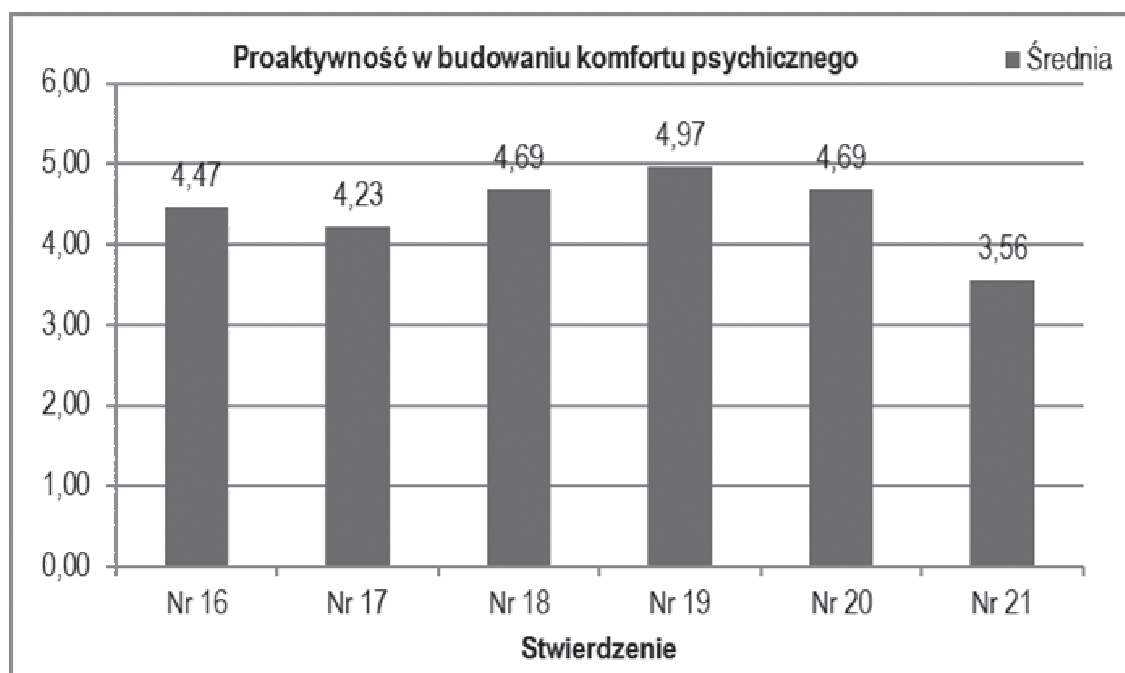
Respondenci są pełni wiary, że spotkają ludzi, którzy pomogą im w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery, o czym świadczy wynik ich odpowiedzi na stwierdzenie nr 11 z zakresu proaktywności w budowaniu sieci wsparcia – średnia 5,10 (rysunek 3). Jednocześnie z pewną skromnością chcieliby cierpliwie i wyczerpująco informować wszystkich o tym, jaką karierę i pomoc mają na myśli (średnia 3,63).



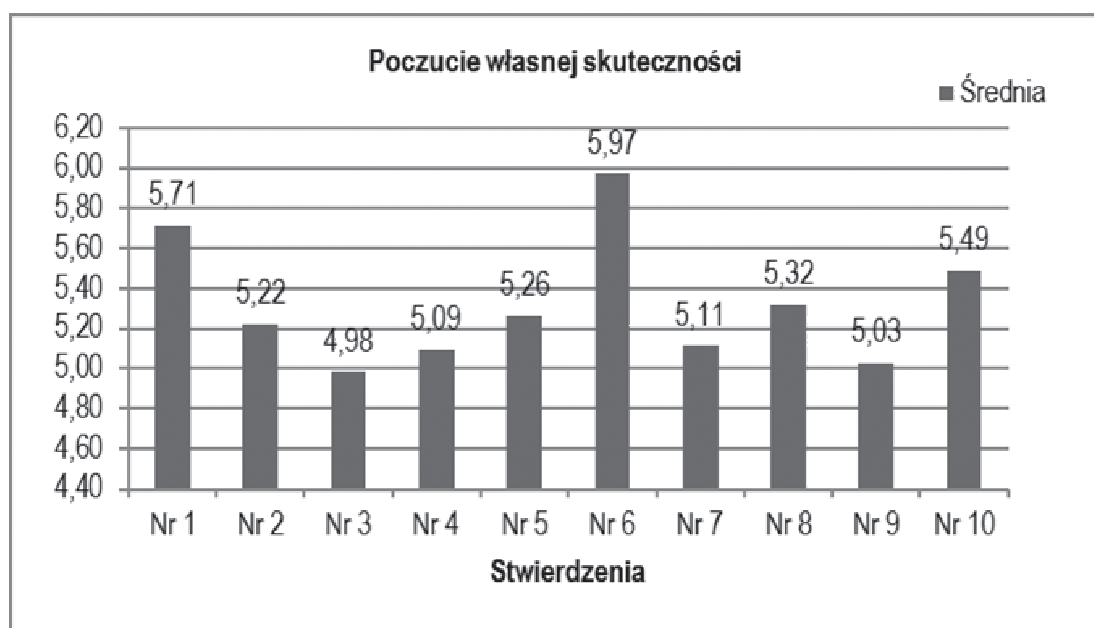
Rys. 3. Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia – struktura odpowiedzi respondentów
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Młode osoby przywiązują dużą wagę do rad przyjaciół, dalszej i bliższej rodziny, kontaktów z ludźmi, którzy mogą być pomocni w ich karierze (rysunek 4). Wskazują na to odpowiedzi na stwierdzenia nr 16-20, dla których średnie wartości odpowiedzi kształtują się powyżej 4,0. Najniższą wartość punktową (średnia 3,56) uzyskano dla odpowiedzi na stwierdzenie nr 21: „W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia dzwonię do wszystkich możliwych przyjaciół i znajomych”. Wydaje się więc, że studenci wolą bardziej sami angażować się w poszukiwania zatrudnienia, niż korzystać z pomocy znajomych.

Ankietowani wysoko ocenili własne zachowania związane z radzeniem sobie z sytuacjami trudnymi (rysunek 5) – średnia odpowiedzi na poszczególne stwierdzenia dotyczące poczucia własnej skuteczności kształtuje się powyżej 5,0, z wyjątkiem stwierdzenia nr 3: „Łatwo jest mi trzymać się swoich celów i je osiągać”, dla którego średnia odpowiedzi jest nieznacznie niższa. Uważają, że potrafią rozwiązać większość problemów, jeżeli włożą w to odpowiednio dużo wysiłku (stwierdzenie nr 6 – średnia odpowiedzi 5,97). Świadczy to o dużym przekonaniu na temat własnej skuteczności w podejmowanych działaniach.



Rys. 4. Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego – struktura odpowiedzi respondentów
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań



Rys. 5. Poczucie własnej skuteczności – struktura odpowiedzi respondentów
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W kolejnym etapie badań, wykorzystując test *t*-Studenta dla prób niezależnych, zweryfikowano, czy wartości średnie dla porównywanych rodzajów proaktywności oraz poczucia samoskuteczności różnią się, a różnica ta jest statystycznie istotna.

Punktem wyjścia było zbadanie założeń poprawności stosowania testu *t* istotności różnic między średnimi, czyli normalności rozkładu (test Kołmogorowa–Smirnowa, Lillieforsa, Shapiro–Wilka) oraz homogeniczności wariancji

(test Levene'a, Browna–Forsythe'a). Przeprowadzone analizy potwierdziły spełnienie założeń stosowalności testu. Tabela 2 zawiera wyniki uzyskane po przeprowadzeniu testu t istotności różnic między średnimi w zakresie poszczególnych rodzajów proaktywności i poczucia własnej skuteczności.

Tabela 2. Wyniki zastosowania testu t -Studenta różnic między średnimi

Charakterystyki	t	p
Proaktywność ogólna – Proaktywność poznawcza	7,9063	0,000001
Proaktywność ogólna – Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	2,5265	0,012106
Proaktywność ogólna – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	1,9754	0,049268
Proaktywność ogólna – Poczucie własnej skuteczności	-6,3953	0,000001
Proaktywność poznawcza – Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	-4,9575	0,000001
Proaktywność poznawcza – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	-6,0461	0,000001
Proaktywność poznawcza – Poczucie własnej skuteczności	-13,9940	0,000001
Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	-0,7234	0,470084
Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia – Poczucie własnej skuteczności	-8,2228	0,000001
Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego – Poczucie własnej skuteczności	-8,4378	0,000001

Źródło: obliczenia własne

Na podstawie danych zawartych w tabeli 2 można zauważyć, że jedynie w przypadku proaktywności w budowaniu sieci wsparcia i proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego wartości średnie odpowiedzi studentów nie miały statystycznie istotnych różnic. W pozostałych badanych przypadkach wartości średnie odpowiedzi studentów różniły się.

Do zbadania związków korelacyjnych pomiędzy poszczególnymi rodzajami proaktywności oraz samoskutecznością wykorzystano współczynnik korelacji liniowej Pearsona (tabela 3).

Tabela 3. Macierz obliczonych współczynników korelacji liniowej

Charakterystyka	Proaktywność ogólna	Proaktywność poznawcza	Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	Poczucie własnej skuteczności
Proaktywność ogólna	1,00	0,33*	0,58*	0,38*	0,38*
Proaktywność poznawcza	0,33*	1,00	0,39*	0,46*	0,14
Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	0,58*	0,39*	1,00	0,64*	0,25*
Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	0,38*	0,46*	0,64*	1,00	0,16
Poczucie własnej skuteczności	0,38*	0,14	0,25*	0,16	1,00

* wartości współczynnika korelacji statystycznie istotne przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$

Źródło: obliczenia własne

Dość wysoką zależność korelacyjną obserwuje się pomiędzy proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego a proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia (wsp. korelacji 0,64) oraz proaktywnością ogólną a proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia (wsp. korelacji 0,58). Umiarkowaną zależność korelacyjną zauważa się między proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego a proaktywnością poznawczą (wsp. korelacji 0,46). Poczucie własnej skuteczności jest słabo skorelowane z poszczególnymi rodzajami proaktywności. Należy zauważyć, że w przypadku większości badanych zależności współczynniki korelacji są istotne statystycznie.

5. Dyskusja wyników

Zagadnienia proaktywności oraz poczucia własnej skuteczności zyskują szczególne znaczenie w odniesieniu do grupy osób planujących i rozpoczynających karierę zawodową.

Z badań przeprowadzonych wśród 133 studentów Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego wynika, że młodzi ludzie wysoko oceniają poczucie własnej skuteczności w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami. Analiza wyników dotyczących proaktywności wykazała, że najmniej aktywne działania podejmują

w zakresie proaktywności poznawczej, natomiast w pozostałych obszarach deklarują większą proaktywność.

Ocena związków korelacyjnych pomiędzy poszczególnymi rodzajami proaktywności oraz poczuciem samoskuteczności wykazała, że istnieje dość wysoka zależność korelacyjna pomiędzy proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego a proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia oraz proaktywnością ogólną a proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia.

Przekonanie o własnej skuteczności jest słabo, lecz istotnie statystycznie skorelowane z proaktywnością ogólną i proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia. Jest ważne dla kształtowania wizerunku siebie jako osoby odpornej na zagrożenia, przeciwności, częściowe niepowodzenia, osoby elastycznej i otwartej na zmiany, jak również działań polegających na monitorowaniu środowiska społecznego, aby realizować cele i zadania związane z rozpoczęciem własnej kariery. Uogólnione poczucie własnej skuteczności nie ma zatem większego znaczenia dla działań proaktywnych podejmowanych w zakresie planowania własnej kariery (Łaguna, 2009, s. 235). Nie odzwierciedla się ono w deklarowanych przez respondentów działaniach ukierunkowanych na rozpoczęcie życia zawodowego.

Przeprowadzone badania wskazują na intencje, motywacje niezbędne do podjęcia działania. Nie koncentrują się na rezultatach tego działania dotyczących przebiegu kariery zawodowej i jej sukcesu. Korzystne byłoby poszerzenie badań o dalsze obszary, w tym przede wszystkim wydłużenie perspektywy czasowej, co umożliwiłoby porównanie intencji z rzeczywistymi osiągnięciami. Należałoby również odnieść się do przekonania o skuteczności w danej dziedzinie – realizacji kariery. Cenne byłoby także skoncentrowanie się na zagadnieniu kształtu realizowanej kariery z działaniami podejmowanymi na wczesnym jej etapie.

Podsumowanie

Celem opracowania było poznanie opinii młodych osób na temat działań, jakie podejmują, kończąc studia i rozpoczynając karierę zawodową, a także określenie zależności korelacyjnych między ich poczuciem własnej skuteczności a działaniem proaktywnym w czterech obszarach: proaktywności ogólnej, poznawczej, w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia oraz w budowaniu komfortu psychicznego.

Zagadnienie proaktywności jest szczególnie ważne w okresie przejścia z nauki na rynek pracy – decyzje podejmowane w tym czasie oddziałują na dalsze życie zawodowe i osobiste. Dla osób planujących i rozpoczynających karierę zawodową istotne jest również odczuwane przez jednostkę poczucie skuteczności, oznaczające wiarę we własne możliwości, które oddziałuje na jej samopoczucie, myślenie, motywację i działanie.

Przeprowadzone badania empiryczne dowiodły, że młode osoby są silnie przekonane o własnej skuteczności w realizowanych przedsięwzięciach. Jednocześnie

nie podejmują one adekwatnych działań proaktywnych, które umożliwią im zaplanowanie i kształtowanie własnej kariery. Poczucie własnej skuteczności nie odzwierciedla się w deklarowanych przez respondentów działaniach ukierunkowanych na rozpoczęcie życia zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

- [1] ACZEL A.D., 2000, *Statystyka w zarządzaniu*, PWN, Warszawa.
- [2] ARTHUR M.B., ROUSSEAU D.M., 1996, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, Oxford.
- [3] BANDURA A., 1994, *Self-efficacy*, [w:] V.S. Ramachaudran (red.), *Encyclopedia of human behavior*, vol. 4, New York: Academic Press.
- [4] BAŃKA A., 2007, *Psychologiczne doradztwo karier*, Studio PRINT-B, Poznań.
- [5] BAŃKA A., 2005, *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Studio PRINT-B, Instytut Rozwoju Kariery, Poznań–Warszawa.
- [6] BARUCH Y., 2004, *Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives*, „Career Development International”, vol. 9, no 1.
- [7] BETZ N.E., 2004, *Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective*, „The Career Development Quarterly”, vol. 52.
- [8] BOHDZIEWICZ P., 2010, *Kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
- [9] BOLINO M., VALCEA S., HARVEY J., 2010, *Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, no 83.
- [10] BRISCOE J.P., HALL D.T., 2006, *The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications*, „Journal of Vocational Behavior”, vol. 69.
- [11] COVEY S.R., 2001, *7 nawyków skutecznego działania*, Grupa Wydawnicza Bertelsmann, Warszawa.
- [12] CRANT J.M., 2000, *Proactive behavior in organizations*, „Journal of Management”, no 26.
- [13] ERDOGAN B., BAUER T.N., 2005, *Enhancing career benefits of employee proactive personality: the role of fit with jobs and organizations*, „Personnel Psychology”, vol. 58, Issue 4.
- [14] GRUSZCZYŃSKA-MALEC G., RUTKOWSKA M., 2005, *Mistrzostwo osobiste a wybór kariery zawodowej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- [15] JAREMCZUK K., MAZURKIEWICZ A., MOLTER A., 2014, *Cultural determinants of attitudes toward career*, „Management”, vol. 18, no 1, Faculty of Economics and Management Press, Zielona Góra.
- [16] JUCZYŃSKI Z., 2000, *Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar*, „Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Psychologica”, nr 4.

- [17] KOT S.M., JAKUBOWSKI J., SOKOŁOWSKI A., 2011, *Statystyka*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- [18] ŁAGUNA M., 2009, *Rola przekonań o sobie w planowaniu podjęcia pracy za granicą*, „Psychologia Społeczna”, tom 4.
- [19] MAJOR D.A., HOLLAND J.M., OBORN K.L., 2012, *The influence of proactive personality and coping on commitment to STEM majors*, „The Career Development Quarterly”, vol. 60, Issue 1.
- [20] MAZURKIEWICZ A., 2015, *Proaktywność w kształtowaniu współczesnej kariery zawodowej*, [w:] K. Jaremczuk (red.), *Przedsiębiorczość – perspektywą zmian*, WSPiA w Przemysłu, Podkarpackie Stowarzyszenie Organizacji i Zarządzania, Rzeszów.
- [21] MAZURKIEWICZ A., MOCZULSKA M., 2014, *Oczekiwania młodych osób wobec aktywności zawodowej (w świetle wyników badań empirycznych)*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- [22] PRABHU V.P., 2013, *Proactive Personality and Career Future: Testing a Conceptual Model and Exploring Potential Mediators and Moderators*, „American Journal of Management”, vol. 16.
- [23] SEIBERT S.E., CRANT J.M., KRAIMER M.L., 1999, *Proactive personality and career success*, „Journal of Applied Psychology”, vol. 84.
- [24] SOBCZYK M., 1998, *Statystyka. Podstawy teoretyczne przykłady – zadania*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- [25] STARZYŃSKA W., 2000, *Statystyka praktyczna*, PWN, Warszawa.
- [26] STEC M., 2014, *Szkolnictwo wyższe w Polsce w opinii młodzieży studenckiej*, [w:] K. Szmyd, A. Garbarz, Z. Frączek, B. Skoczyńska-Prokopowicz (red.), *Kultura–Przemiany–Edukacja. Myśl o wychowaniu. Teorie i zastosowania edukacyjne*, T. II, Wydawnictwo UR, Rzeszów.
- [27] STRYKOWSKA M., 2002, *Zawód–praca–kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*, [w:] M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
- [28] SUCHAR M., 2010, *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- [29] SULLIVAN S.E., ARTHUR M.B., 2006, *The evolution of boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*, „Journal of Vocational Behavior”, vol. 6.