

AGNIESZKA CYBAL-MICHALSKA
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

PROAKTYWNOŚĆ W KARIERZE JAKO NARZĘDZIE INWESTYCJI I ODNAWIALNOŚCI KAPITAŁU KARIERY MŁODZIEŻY AKADEMICKIEJ

W ciągu ostatnich czterech dekad odnotowano namnażanie się i wielość współwystępujących założeń teoretycznych na temat kariery. Co więcej, neoliberalny dyskurs ekonomii odbił się na jakości debaty prowadzonej w tym temacie. W tym sensie poniższe rozważania mogą stanowić przyczynek do podjęcia namysłu nie tylko nad problematyzowaniem domeny kariery, ale również nad jakością podejmowanych rozważań prowadzonych w bardzo osobliwym języku. W istocie wyróżnikiem myślenia o karierze jest nie tylko różnorodność znaczeń, w których to pojęcie bywa używane, ale także język ekonomii, który coraz bardziej zaczyna świadczyć o jakości podejmowanej debaty. Echo wyróżnionego podejścia odnajdujemy w tonie wypowiedzi wielu przywołanych w artykule teoretyków i badaczy fenomenu kariery. Umiejscowienie rozważań nad możliwym, choć coraz bardziej dominującym sposobem ujmowania kariery może również przywołać na myśl refleksję o słuszności poglądów o nadmiernie ekonomicznym wycieniowaniu semantycznych sensów nadawanych karierze. Rozważaniom na temat kariery można zarzucać również zbyt uproszczone podejście do traktowania natury ludzkiej. Znaczenia nadawane karierze krystalizują się wokół dominujących przekazów i są zakorzenione w określonych warunkach czasoprzestrzennych. Procesy globalizacji gospodarki światowej, jej reorganizacja i restrukturyzacja, skłaniają do refleksji nad specyfiką i dominantą globalnej transformacji ekonomicznej¹. Niewątpliwie elementem składowym zjawiska globalizacji ekonomicznej, a w szczególności rozwoju gospodarki wolnorynkowej są zmiany w środowisku pracy, strukturze pracy, percepcji pracy, a także w sferze cech, znaczeń i wartości przypisywanych pracy. Trudno przecenić wymowę tych zmian dla jakości kon-

¹ Problematyka jakości globalnej ekumeny kulturowej była przez autorkę omawiana w znacznie szerszym kontekście w pracy zatytułowanej *Tożsamość młodzieży w perspektywie globalnego świata. Studium socjopedagogiczne*, Poznań 2006, s. 30–41. Problematyka proaktywności w karierze podejmowana w tym artykule stanowi wycinek wielokontekstowego ujęcia przez autorkę zagadnienia kariery w świecie, w którym „kariera robi karierę” podjętego w monografii *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.

struowania, przebiegu karier i modyfikowania jej zindywidualizowanych ścieżek. Współczesne studium kariery nakazuje uwzględniać wielokontekstowe zmiany w świecie pracy, które stawiają przed pracownikami nowe wymagania. Do najważniejszych zalicza się wzrost roli przypisywanej karierze oraz zdolność do planowania, zarządzania i monitorowania własnej kariery w perspektywie całościowej. Globalne tendencje i procesy różnicowania, wielokontekstowości, wielowymiarowości i współzależności różnych dziedzin życia społecznego niewątpliwie aktualizują problem implementacji idei *life long learning*, planowania, zarządzania, rozwoju i kształtowania kariery. Logika przemian skłania do namysłu nad problemem kariery międzynarodowej czy „kariery bez granic”, „zmiennej kariery”, „kariery post-korporacyjnej” jako swoistego *novum* w planowaniu szeroko pojętej kariery i wspinania się po jej szczeblach². Duch czasu implikuje również, jak to ujmują A. Bańka, transkulturalizację kontekstu ekonomicznego, co z kolei przyczynia się do transnacionalizacji rozwoju osobowości. Rzeczony proces przejawia się „w uniwersalności doświadczenia wymaganego do osiągnięcia optymalnego poziomu kompetencji życiowych pozwalających na realizację kariery ponad granicami”³. Przedstawione rozważania korespondują z kategorią „portfolio kariery” autorstwa Ch. Handy'ego. Portfolio kariery będące narzędziem odnawialności kapitału kariery to „zbiór akcji inwestycyjnych jednostki ujmowanych w planach kariery, (...); jest planowanym źródłem kompetencji mających mieć wymierną wartość komercyjną na rynku pracy”⁴. Wychodząc z założenia, na które zwracają uwagę B. Arthur, K. Inkson J.K. Pringle, iż zakumulowane wartości tworzące kompetencje kariery oraz użyteczne w ustanawianiu i rozwoju kariery tworzą kapitał kariery, należy zaakcentować wyraźnie podmiotowe wycieniowanie omawianej kategorii pojęciowej. Oznacza to, iż kapitał kariery (który może narastać, ale i tracić na wartości, jak również być wymieniony na „świeży” kapitał) jest „pojęciem odzwierciedlającym w umyśle jednostki diagnozę i prognozę zakumulowanych zasobów osobowych”⁵ nabytych w toku doświadczeń edukacyjnych, zawodowych, społecznych, kulturowych. W rezultacie zakumulowany kapitał kariery przyczynia się do zabezpieczenia „przyszłych zwrotów poniesionych inwestycji, (...) może dawać wypłaty w postaci bezpieczeństwa, satysfakcji, statusu społeczno-ekonomicznego, długotrwałego zatrudnienia albo autonomii”⁶. W gospodarce opartej na wiedzy, co w konsekwencji urzeczywistnia zorientowanie współczesnego społeczeństwa na wiedzę, kluczowym elementem staje się rozwój karier jego członków i inwestowanie w „portfolio” kariery (będące inwestycją i odnawialnością kapitału kariery) na drodze prorozwojowości i proaktywności.

² Y. Baruch, M. Peiperl, *Career Management Practices: An Empirical Survey And Implications*, [w:] *Human Resource Management*, nr 4/2000, s. 347.

³ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 47–48.

⁴ Tamże, s. 89–90.

⁵ M.B. Arthur, K. Inkson, J.K. Pringle, podają za: A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 80.

⁶ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 83.

Świat karier to świat licznych mikroprzemian. W „portfolio” mikroprzemian czas pomiędzy nimi ulega skróceniu – po okresie stabilności coraz szybciej następuje ponowna separacja. Ponadto wielorakie przemiany kariery mogą zachodzić symultanicznie⁷. Konceptualizacja jakościowo nowego ujęcia problematyki kariery jako „własności” jednostki wskazuje na wielowymiarowy charakter współczesnego dyskursu, który łączy w sobie implikacje interdyscyplinarnego dialogu i stwarza potrzebę przeglądu teoretycznych refleksji nad sposobami rozumienia kariery oraz uwarunkowań i wyznaczników jej kształtowania. Nie ulega wątpliwości, iż aktywne radzenie sobie w rzeczywistości poddawanej permanentnej zmianie nakazuje zaadaptować się do ciągle zmieniającego się kontekstu kreowania indywidualnych karier, a nowy sposób myślenia o niej oznacza, jak ujmuje to W. Lanthaler, „bycie menedżerem wiedzy we własnej sprawie”⁸ i konstruowanie swoistego „portfolio” kariery. W kapitale kariery, w odróżnieniu od kapitału społecznego czy też kulturowego, szczególną wagę przypisuje się osobowości jako wartości: a) komercyjnej będącej „przedmiotem potencjalnych transakcji na inne formy kapitału; b) odtworzeniowej, czyli modyfikowanej „z punktu widzenia z góry przyjętych założeń”, c) celowo konstruowanej i rozwijanej przez podmiot, biorąc pod uwagę dynamikę czasową⁹. Stąd wniosek, iż udział teorii rozwoju w rozpoznaniu i interpretacji osobliwości w cyklu życia człowieka i rozwoju osobowości w odniesieniu do określenia pola poznawczego, jakim jest rozwój kariery człowieka (czy odnosi się do całości, czy najważniejszej części czy też większości komponentów przedmiotu poznania), jak również zjawiska inwestowania i odnawiania kapitału kariery jest trudny do przecenienia. Immanentną właściwością odnawiania kapitału kariery jest nieustany rozwój.

K. Obuchowski, kontrastując układ kultury przedmiotów z formowaniem się kultury podmiotów stwierdza, iż „po raz pierwszy w historii ludzkości pojawiła się realna szansa na to, aby satysfakcja osobista oraz swoboda inicjatywy bezpośrednich wytwórców idei i rzeczy stały się warunkiem należytego funkcjonowania ich warsztatów pracy, a nie tylko treścią utopijnych, proludzkich haseł”¹⁰. W rzeczy samej, jak podkreśla A. Giddens, fundamentalnym komponentem codziennych aktywności jednostek jest wybór. Intelktualna emancypacja i zdolność do refleksyjnego zachowania w świecie permanentnej zmiany i różnorodności środowisk społecznych (w które jednostka jest zaangażowana bezpośrednio i pośrednio) umożliwiają wyrażanie osobistej podmiotowości poprzez kreowanie indywidualnych stylów życia i „wybór” tożsamości¹¹.

⁷ Patrz: W. Mayrhofer, A. Iellatchitch, *Rites, right? The value of rites of passage for dealing with today's career transitions*, [w:] *Career Development International*, no 1/2005, s. 58.

⁸ Patrz: W. Lanthaler, J. Zugmann, *Akcja JA. Nowy sposób myślenia o karierze*, Warszawa 2000.

⁹ S.C. Kobasa, S.R. Maddi, S. Kahn, podaję za: A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 85.

¹⁰ K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Poznań 2000.

¹¹ R. Whittington, *Putting Giddens into Action: Social System and Managerial Agency*, [w:] *Journal of Management Studies*, nr 6/1992, s. 695–696.

Obraz jednostki jako podmiotu sprawczego stanowi ważny konstrukt teoretyczny. Problem ten zarysowuje Herr (1992), stwierdzając, iż to jednostki są zdolne do tworzenia kariery. Kariery nie istnieją, tak jak zawody czy prace¹². To swoiste, jak zauważa K. Obuchowski, przesunięcie „orientacji jednostki z zewnętrznych uwarunkowań bytu na uwarunkowania wewnętrzne”¹³ skłania do rozpatrywania kariery w powiązaniu z jednostką jako indywidualnym bytem, którego własnością jest indywidualna kariera¹⁴. W tym miejscu należy przywołać fragment dyskusji Collina i Wattsa (1996), w której autorzy zakładają potrzebę przewartościowania myślenia o karierze. Stwierdzają, iż „trzeba bardziej skupić się na karierze jako subiektywnej konstrukcji jednostki, aniżeli na karierze jako konstrukcji obiektywnej”¹⁵. Wobec tego podmiot rozwija karierę na bazie percepcji i nastawienia do niej, co oznacza, jak podkreślają Patton i McMahan (1999), że kariera jest „wzorem wpływów, które współlistnieją w życiu jednostki”¹⁶. Pogląd ten reprezentuje indywidualistyczną tendencję jednostkową (ambicję, poczucie sprawstwa, zmotywowanie do działania), co znajduje swoje uprawomocnienie w teoriach ekonomicznych promujących inwestowanie w potencjał kadr w ramach organizacji¹⁷. Pogląd ten jest osnową myślenia o karierze jako „własności” jednostki z uwzględnieniem indywidualnych wyborów kariery, indywidualnych strategii planowania kariery czy indywidualnych etapów rozwoju kariery. Dla oceny omawianego stanowiska newralgicznym aspektem jest zaakcentowanie, iż co prawda jednostki w dużym stopniu sprawują kontrolę nad swoimi karierami, lecz w ich zarządzaniu należy również uwzględnić strumień doświadczeń wewnątrzorganizacyjnych tworzących mechanizmy systemu karier. Ujmowanie kariery jako „własność jednostki” (Y. Baruch – 2004, A. Bańka – 2005) przyjmuje indywidualistyczne założenie o niepowtarzalnej jakości kariery każdego człowieka, bowiem jest ona „zgromadzeniem przez jednostkę serii unikalnych stanowisk, prac, pozycji i doświadczeń zawodowych”¹⁸ i odpowiedzialności podmiotu za konstruowanie swoich karier. W przywołanym stanowisku ujmowania kariery można wyróżnić, co porządkuje A. Bańka, kilka odmian jej ujmowania, wskazując na wybrane dystynktywne kryterium kariery: kryterium awansowe, kryterium zawodu, kryterium stabilności, kryterium praktykowania pracy. Współczesne ujęcie definicji kariery nie ogranicza się jedynie do aspektów związanych z praktyką awansów, posiadaniem określonego zawodu, satysfakcjonującą sytuacją zawodową jednostki czy

¹² W. Patton, M. McMahan, *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam 2006, s. 2.

¹³ K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Poznań 2000, s. 62.

¹⁴ A. Bańka, *Motywacja osiągnięć*, Poznań – Warszawa 2005, s. 8–9.

¹⁵ W. Patton, M. McMahan, *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam 2006, s. 2.

¹⁶ W. Patton, M. McMahan, *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam 2006, s. 2.

¹⁷ J.E. Rosenbaum, *Organization career systems and employee misperceptions*, [w:] M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Handbook of career theory*, Cambridge 2004, s. 330.

¹⁸ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 23.

też stabilnością wewnętrznych powiązań treści praktykowanego zawodu. Znacznie szerszy zakres tego, co denotuje i konotuje pojęcie „kariera”, zawiera w sobie „oprócz sytuacji czysto zawodowej (...) również poziom *dobrostanu psychicznego*, rozumianego jako brak napięć dezorganizujących aktywność jednostki, dostatek ekonomiczny i społeczny oraz pomyślną sytuację rodzinną”¹⁹. We współczesnych ujęciach kariery podkreśla się również wagę aktywności niezwiązanych bezpośrednio z pracą, takich jak: sposoby spędzania czasu wolnego, formy rekreacji, edukacja, pełnienie ról rodzinnych, które wiążą się z zatrudnieniem²⁰. W tym mniej restrykcyjnym podejściu do definiowania „kariery” podkreśla się wagę konstruowania (a nie wybierania) kariery dla projektowania jakości życia²¹. Tak rozumiana kariera, jak ujmuje to D.T. Hall, oznacza sekwencję doświadczeń jednostki (rozumianych jako „kształtowanie się wewnętrznych procesów jednostki, takich jak: dążenia i aspiracje, satysfakcja, wyobrażenia o sobie, postawy wobec pracy pod wpływem zmieniających się ról”)²² związanych z pełnioną przez nią rolą zawodową składającą się na jej historię życia zawodowego. Jak ujmuje to A.S. King (1999), „psychologiczna siła własnej tożsamości, wgląd w siebie i wytrzymałość w dążeniu do realizacji celów kariery reprezentują główne komponenty motywacji i „poświęcenia” (rozumianego jako zaangażowanie – dop. A.C-M) się karierze, a także współpracy, spistości (...) w organizacji”²³. Jednostka, jako indywiduum, nadaje swoiste indywidualne znaczenia wybranym elementom rzeczywistości dzięki umiejętności odczytywania kodów kulturowych, stwarza własną indywidualną historię i ma przed sobą historię. Konstruuje własne życie, a tym samym – osobistą karierę „poprzez identyfikację (nadawanie znaczeń) z własnymi zawodowymi zachowaniami i licznymi doświadczeniami w miejscach pracy”²⁴, nadając także znaczenie kontekstowi, w którym owe doświadczenia zachodzą. Powzięcie przez jednostkę odpowiedzialności za poszukiwanie znaczenia swojej roli w praktykowanym zawodzie, którego źródłowość Ch. Handy, autor pracy zatytułowanej *The Age of Paradox*, upatruje w: kierunku (jednostkowe poczucie działania w słusznej sprawie), ciągłości (wiera podmiotu w przetrwanie i kontynuowanie wytworów jego pracy) oraz łączności (udział we wspólnocie, z którą się identyfikujemy i współtworzymy) jest procesem całościowym i zadaniem całościowego uczenia się²⁵. Brytyjski uczony dodaje, że „znaczenie przyjdzie do tych, którzy

¹⁹ A. Bańka, *Motywacja osiągnięć*, Poznań – Warszawa 2005, s. 8.

²⁰ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 26.

²¹ J.G. Maree, *Brief Overview of the Advancement of Postmodern Approaches to Career Counseling*, [w:] *Journal for Psychology in Africa*, 20(3)/2010, s. 362.

²² A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2006, s. 477.

²³ B. Adekola, *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, [w:] *Australian Journal of Business and Management Research*, No 2/2011, s. 104.

²⁴ J.G. Maree, *Brief Overview of the Advancement of Postmodern Approaches to Career Counseling*, [w:] *Journal for Psychology in Africa*, 20(3)/2010, s. 363.

²⁵ D. Piotrowska (przekład) *Zarządzanie karierą*, Wstęp, Warszawa 2006, s. 11.

rozwijają własne poczucie kierunku, ciągłości, i łączności”²⁶ w tym, co zawodowo praktykują.

Szerokie ujęcie kariery jako „własności jednostki”, nastawienie poznawcze nakazuje poszukiwać zbioru elementów to stanowisko konstytuujących. Wydaje się to być niezbędne dla określenia zakresu właściwości konstruowania „portfolio” kariery” w ramach obranej tradycji teoretycznej. Ważkim elementem wyróżnionych definicji ujmowania „kariery” jest ich wyraźne *podmiotowe, personalne* wycieniowanie. Kariera zawsze jest przypisana do konkretnej jednostki ze stanem jej posiadania i to ona nadaje jej swoiste indywidualne znaczenie. Nie zwracamy się w stronę akcentowania praktykowanego zawodu (np.: wykonuję zawód...), lecz „bycia” reprezentantem wykonywanego zawodu (np.: jestem...). Zawód jest jedynie kontekstem, w ramach którego rozwija się kariera własna, która jest udziałem każdego, kto pracę wykonuje bądź nawet (jak w przypadku bezrobotnych) jej poszukuje²⁷. W tym sensie każda podmiotowa kariera ma unikatowy charakter. Na gruncie tych założeń D.T. Hall podkreśla, iż kariera to „układ, sekwencja doświadczeń konkretnej jednostki, związanych z pracą (...), jest to układ niepowtarzalny, podyktowany autonomicznymi wyborami”²⁸. Nic w tym dziwnego, bowiem jednostkowe marzenia, pragnienia, tęsknoty i wyobrażenia składają się na własny, najbardziej osobisty model ideału życiowego²⁹. Kolejnym elementem w podejściu podmiotowym jest zwrócenie uwagi na istnienie *uwarunkowań kształtowania kariery* jednostki. Zarówno czynniki obiektywne, jak i subiektywne, rozpatrywane w izolacji, nie wyczerpują zakresu omawianego pojęcia. Holistyczne podejście do zagadnienia rozwoju kariery uwzględnia zarówno elementy obiektywne (m.in.: obowiązki, pozycje, aktywności, role, decyzje zawodowe), jak i subiektywne (wartości, aspiracje, nastawienia, oczekiwania, potrzeby, orientacje, emocjonalno-uczuciowy aspekt doświadczeń zawodowych). Jednostka kierująca swoją karierą może zmieniać obiektywne elementy środowiska rozwoju kariery (np.: zmiana pracy) albo subiektywne (np.: zmiana oczekiwań). Ponadto, w przypadku podobnie rozwijającej się i ujawnianej przez jednostki kariery następują systematyczne zmiany zarówno w obiektywnych zdarzeniach powiązanych z dynamiką rynku pracy, jak i subiektywnych reakcjach podmiotu na te zdarzenia³⁰. Subiektywna percepcja i odczucie kariery sprawia, iż „to, co dla jednego jest karierą, dla drugiego jest niewielkim wyróżnieniem”³¹. Przebieg kariery, jak ujmuje to D.T. Hall, jest zatem wypadkową dwóch wymiarów: tego, co obserwowalne (wymiar obiek-

²⁶ J. Biolos, *Modele kariery XXI-go wieku*, [w:] *Zarządzanie karierą*, Warszawa 2006, s. 30.

²⁷ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 25.

²⁸ A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2006, s. 478.

²⁹ Z. Bauman, *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa 1960, s. 18.

³⁰ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 25.

³¹ H. Worach-Kardas, podają za: M. Szymański, *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM*, Warszawa 2010, s. 80.

tywny) i tego co nieobserwowalne (wymiar subiektywny), które są ściśle ze sobą powiązane³².

Adaptacja do amorficznego środowiska odbywa się poprzez praktykę uczenia się nowego kontekstu, w którym się partycypuje, przyczyniając się również do jego zmiany. Siła wpływu na aktualną sytuację czy też na otoczenie społeczne ma charakter zindywidualizowany i zależy od skłonności podmiotu do podejmowania aktywnych działań, które pośrednio te zmiany w środowisku wywołują. Współczesne studia nad jakością szkoły powinny uwzględniać jej szeroko pojęty prorozwojowy wymiar odnoszący się w istocie do poziomu tego, co T.S. Bateman i J.M. Crant nazwali kształtowaniem proaktywności jednostek. Inicjatywna, jako komponenta wyróżniająca zachowania proaktywne, rozumiana jako zdolność do inicjowania działania oraz gromadzenia zasobów i wsparcia dla procesu zmiany, której istota nie zawęży się do zapoczątkowania zamian, ale rozciąga się na cechę zaangażowania w proces osiągnięcia celu, jakim jest doprowadzenie zmiany do końca³³, wydaje się na płaszczyźnie edukacyjnej zbyt ważna, aby mogła zostać pominięta. Przestrzeń edukacji sprzyja i zwiększa szanse na nadawanie znaczeń właściwej dla podmiotu decyzji dla przyszłości. Orientacja temporalna na przyszłość pozwoli na lepszą koncentrację jednostki na „wyborze”, a nie „losie” czy „przypadkowości”. Myślenie to jest bliższe promowaniu autonomicznej podmiotowości sprawczej aniżeli adaptacji do istniejących warunków. Wyjściu na drogę podmiotowej aktywności sprzyja oddziaływanie edukacyjne zwrócone ku otwartości na nowe możliwości i sytuacje, a nie bezkrytyczne zakotwiczenie tradycyjnych homogenicznych założeń i zasad. Zachowania proaktywne, jako celowe działania podmiotu, były przedmiotem zainteresowania Z. Kinga, (2004); R.A. Noe (1996); C. Orpena (1994). Badania pozwoliły na wyróżnienie dwóch grup komponentów zachowań proaktywnych, które można określić jako: komponenty kognitywne i komponenty behawiorystyczne³⁴. Głównym wyróżnikiem proaktywności jest podejmowanie inicjatywy zmiany środowiska, a to oznacza, że jednostka „ma zdolność do kształtowania środowiska w stopniu przewyższającym zdolność kształtowania zachowań przez środowisko”³⁵. Prorozwojowość jako praktyka kognitywna i urzeczywistniana w sposób ciągły, ujmowana jako zwrot w stronę rozwoju osobowości proaktywnej, będzie „budulcem” dla konstytuowania następujących cech: poszukiwania zmiany, dostrzegania możliwości, kreowania sytuacji, przejawiania inicjatywy, podejmowania działania³⁶. Na sposób myślenia o proaktywności jako dyspozycji osobowościowej i proaktywności jako postawie zaangażowania wynikającej

³² A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2006, s. 478.

³³ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 8–9.

³⁴ A. De Vos, I. De Clippeler, T. Dewilde, *Proactive career behaviours and career success during the early career*, [w:] *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82/2009, s. 763.

³⁵ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 8.

³⁶ Tamże, s. 12.

z warunków, potrzeb i okoliczności kontekstualnych, w sposób znaczący wpłynęły poglądy T. Batemana i J.M. Cranta. Osoby proaktywne, zdaniem autorów, wyróżnia siedem wzajemnie powiązanych ze sobą cech. Zaakcentowanie wymiaru personalistycznego w kulturze rzeczywistości szkolnej i wejście na drogę (auto)edukacji to koncentracja na kreowaniu następujących cech: poszukiwanie możliwości zmiany, ustanawianie efektywnych i zorientowanych na zmianę celów, antycypacja problemów i podejmowanie środków zaradczych, poszukiwanie sposobów osiągnięcia celów, wejście na drogę czynu ze świadomością ryzyka i powzięciem odpowiedzialności, wytrwałość w dążeniu do celu oraz osiągnięcie celu, legitymowanie się osiągnięciami i wdrażanie zmian oddziałując na otoczenie³⁷. Ważnym aspektem statusu i uwarunkowań proaktywnych, dyspozycją osobowościową, na którą zwracają uwagę E.W. Morrison i C.C. Phelps jest „odpowiedzialne zaangażowanie”. Konstrukcja ten jest definiowany jako konstruktywny wysiłek podmiotu ukierunkowany na negację *status quo* w celu wprowadzenia funkcjonalnych zmian w zakresie wykonywanych zadań³⁸. Podobnie akcentuje problem osobistej inicjatywy podmiotu koncepcja Frese, Kringga, Soose i Zempela (1996). Definiuje ona proaktywność jako „zachowanie zwrócone ku wychodzeniu z inicjatywą (robi coś, kiedy nikt mu nie każe i gdy rola tego nie wymaga; (...) długie skupienie, wyczekiwanie przyszłych problemów lub możliwości) oraz wytrwałość (przewycięzanie ograniczeń, aby mogły zajść zmiany)”³⁹.

Na szczególną uwagę zasługuje konstrukcja proaktywności jako „aktywności uprzedzającej” (A. Bańka), wychodzący naprzeciw podjętej refleksji nad nastawieniami wobec kariery młodzieży akademickiej będącej w okresie tranzykcji z edukacji uniwersyteckiej do świata pracy. Zachowania proaktywne ujawniane w momencie ukończenia studiów, jak wskazują badania K. Mackenzie Davey i J. Arnold'a (2000), są kontynuowane w trakcie wejścia w świat kariery i pomagają w osiągnięciu sukcesu w karierze, nierzadko już w trakcie pierwszych lat jej trwania⁴⁰. Wyzwaniami, z którym konfrontuje się badana młodzież akademicka, są zdefiniowanie celów swojej kariery i aktywne współdziałanie na rzecz zatrudnienia. Na szczególną uwagę będą więc zasługiwały zachowania proaktywne respondentów wcielane w życie przed ukończeniem studiów, w przededniu ich przejścia na rynek pracy.

Młodzież akademicka będąca w „okresie przejścia” jest niejako przymuszona do budowania i kontrolowania zdolności do samoregulacji w warunkach podejmowania ryzykownych ról życiowych związanych z karierą. Dla oszaco-

³⁷ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 9–11.

³⁸ Tamże, s. 13–14.

³⁹ S.K. Parker, N. Turner, H.M. Williams, *Modeling the Antecedents of Proactive Behaviour at Work*, [w:] *Journal of Applied Psychology*, no 3/2006, s. 636–637.

⁴⁰ Podają za: A. De Vos, I. De Clippeler, T. Dewilde, *Proactive career behaviours and career success during the early career*, [w:] *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82/2009, s. 764.

wania zachowań proaktywnych badanej młodzieży akademickiej⁴¹, w eksploracjach badawczych posłużono się *Skalą Proaktywności w Karierze* A. Bańki. Skala składa się z 26 pozycji stwierdzeń, odnoszących się do czterech domen, a mianowicie: proaktywności ogólnej, proaktywności w poszukiwaniu informacji, proaktywności w nawiązaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia oraz proaktywności w podtrzymywaniu komfortu psychicznego. Analizy empiryczne odnoszące się do konstruktów teoretycznych proaktywności będą odwoływały się do ogólnego wskaźnika proaktywności młodzieży akademickiej, rozumianej jako ogólna orientacja zachowaniowa młodzieży w dążeniu do celu skoncentrowanego na zaplanowaniu perspektywy kariery i rozpoczęciu kariery oraz na przeglądzie zachowań proaktywnych, przybliżających badaną młodzież akademicką do rozpoczęcia kariery w ramach rozłącznie potraktowanych wyróżnionych powyżej domen.

Badaną młodzież akademicką w największym odsetku (43,5%) charakteryzuje ponadprzeciętne zaangażowanie w „zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery”⁴². Co czwarty badany ujawnia bardzo wysoki stopień zaangażowania na rzecz rozwoju własnej kariery a co dwudziesty – skrajnie wysokie zaangażowanie w zachowania proaktywne w karierze. Tym samym na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że aż 71,6% badanych studentów i studentek spostrzega swoją karierę z „perspektywy agenturalnej” (A. Bańka), jako agentów własnej kariery, co oznacza świadomość bycia podmiotem sprawczym dokonującym zmian w otaczającej rzeczywistości w pożądanym dla siebie kierunku. Mniej niż przeciętne zaangażowanie urzeczywistnia się w deklaracjach 18,6% respondentów.

⁴¹ Badania zostały przeprowadzone w 2012 roku. Łącznie objęto nimi 352 studentów. Podmiotem badań była młodzież akademicka ostatnich lat studiów będąca w okresie przejścia z edukacji na rynek pracy. Badani reprezentowali trzy uczelnie wyższe: Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu oraz Politechnikę Poznańską. Tym samym badana młodzież akademicka reprezentowała różnorodność kierunków kształcenia. Były to w przypadku dziedziny: nauk społecznych – kierunki: Pedagogika, Pedagogika Specjalna, nauk humanistycznych – kierunek: Historia, nauk prawnych – kierunek: Prawo, nauk medycznych – kierunek: Medycyna, nauk technicznych – kierunki: Automatyka i Robotyka, Informatyka, Elektrotechnika.

W kontekście proaktywności, rozumianej jako wewnętrzna struktura osobowości determinująca aktywne zachowania ukierunkowane na realizację kariery został postawiony następujący problem badawczy: Jakie właściwości osobowościowe wynikające z diagnozy subiektywnych ocen i preferencji w wymiarze nastawień proaktywnych młodzieży akademickiej warunkują jej „orientację zachowaniową” w karierze?

W celu poznania poddanego eksploracjom badawczym zagadnienia kariery, postrzeganego z perspektywy młodzieży akademickiej będącej w okresie podwójnej tranzycji: z młodości do dorosłości oraz z edukacji akademickiej na rynek pracy, została zastosowana metoda sondażu diagnostycznego, technika ankiety. W badaniach ilościowych, dla rozpoznania i uchwycenia związków pomiędzy zmiennymi zostały wybrane i zastosowane określone procedury statystyczne. Zastosowana procedura jednoczynnikowej analizy wariancji (ANOVA) służyła oszacowaniu statystycznej istotności różnic średnich w wielu grupach porównawczych.

⁴² A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 46.

Dynamika współczesnych karier orientuje badaną młodzież akademicką, będącą w momencie transycji rozwojowej oraz transycji do rynku pracy, na proaktywne konstruowanie oraz monitorowanie planowanej perspektywy własnej kariery. Proaktywność rozumiana jako świadome i ukierunkowane wpływanie na przyszłą sytuację oraz otaczające środowisko społeczne⁴³ jest najbardziej charakterystyczna dla respondentów, których sytuacja materialna w rodzinie jest „bardzo dobra” (kiedy to środki finansowe umożliwiają zaspokojenie potrzeb rodziny i pomnażanie stanu jej posiadania) albo „zła” (środki finansowe nie pozwalają na zaspokojenie podstawowych potrzeb egzystencjalnych) (ANOVA; $p = 0,011$). W tym sensie uznanie, iż proaktywność jest pochodną zamożności bądź jej całkowitego braku mogłoby być nadinterpretacją, ale trudno nie zgodzić się z faktem wskazującym na bardziej proaktywne nastawienia wobec rozwoju własnej kariery osób zamożniejszych i tych będących w biegunowo odmiernej sytuacji finansowej. Osoby proaktywne, jak ujmuje to A. Bańka, „poszukują możliwości zmiany, eksplorują środowisko, (...) wychodzą poza ograniczenia sytuacji, kierując ją w taki sposób, by możliwe stało się wydobywanie wszelkich korzyści wynikających z jej przekształcenia”⁴⁴. W analizach materiału empirycznego nie jest więc zaskoczeniem fakt, iż wskaźnik proaktywności jest największy w przypadku studentów i studentek, którzy od początku swoich studiów całkowicie zmienili swoje plany zawodowe, ale również dla tych respondentów, którzy w ogóle się nad tym nie zastanawiali (ANOVA; $p = 0,022$). W przypadku tej drugiej grupy badanych brak refleksji nad zmianą może stanowić dowód na stabilność wyborów i działań wynikających z własnych preferencji, a towarzyszy temu proaktywna orientacja zachowaniowa. Parafrazując słowa Z. Baumana i przywołując je w omawianym kontekście, można uznać, że „mieć tożsamość (zawodową – dop. A. C-M), to nie czuć potrzeby zastanawiania się nad nią. Świadomość czy potrzeba posiadania tożsamości (zawodowej – dop. A.C-M) pojawiają się wówczas, kiedy okazuje się, że odpowiedź na pytania „kim jestem?” i „gdzie należę?” – co w praktyce wychodzi na jedno – wcale nie jest jasna ani prosta”⁴⁵.

Elementem, który istotnie wspiera motywację podmiotu do osiągnięć w karierze jest informacja zwrotna płynąca z otoczenia, która pozwala na zorientowanie się podmiotu w oczekiwaniach społecznych. Młodzież akademicka, o której można powiedzieć, iż koncentruje się „na maksymalizowaniu swoich osiągnięć (...), których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki inni postrzegają ich społecznie”⁴⁶, wyraźnie w podjętej refleksji nad karierą odwołuje się do skojarzeń o charakterze kontrastowym „ja–inni”. Orientacja proaktywna jest najbardziej charakterystyczna dla respondentów postrzegających karierę w dwóch typach skojarzeń (ANOVA; $p = 0,049$). Jest to uznanie, że „»Kariera...

⁴³ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 217.

⁴⁴ Tamże.

⁴⁵ Z. Bauman, *Tożsamość – jaka była, jest i po co?* [w:] Jawłowska A. (red.) *Wokół problemów tożsamości*, Warszawa 2001, s. 8.

⁴⁶ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 217.

Innymi słowy – sens życia. Jedyny sprawdzian tego, co człowiek w istocie wart. Powiedz mi, jaką zrobiłeś karierę, a powiem Ci, jaka jest Twoja cena» albo zaakcentowanie faktu, iż kariera to „coraz więcej społecznego szacunku, coraz poważniejsze pozycje, coraz większy autorytet, rosnąca władza nad innymi ludźmi». Orientacja proaktywna badanej grupy młodzieży akademickiej nie wskazuje na jej indywidualizm egoistyczny. Jednostki zorientowane proaktywnie w najmniejszym odsetku podzielają pogląd, że kariera to „Tfu. Wspinąć się na barkach swych bliźnich, deptać innych, iść po trupach... Zdradzać swe środowisko, uciekać od niego, piąć się samotnie, dla siebie...»⁴⁷. Rezultaty badań pozwalają uznać istnienie związku pomiędzy orientacją proaktywną respondentów, a sposobem ujmowania kariery, ale też – brak związku proaktywności badanych z dziedziną studiowanej wiedzy czy kryterium postrzegania kariery. Proaktywność badanej młodzieży studenckiej jest skorelowana z jej wiekiem. Zatem liczba lat, a tym samym bycie bardziej zaawansowanym w procesie krystalizowania swojej tożsamości zawodowej sprzyja nastawieniom proaktywnym w karierze (ANOVA; $p = 0,021$). Nie bez znaczenia są profile tożsamości badanej grupy młodzieży akademickiej.

W domenie „proaktywności ogólnej” opisującej konstruowanie przez podmiot „schematu własnej osoby”, skoncentrowanej wokół „pozytywnego karieryzmu”, otwartej na siebie z przyszłości, elastycznej wobec zmian w otaczającej rzeczywistości znalazło się dziesięć pytań oceniających dyspozycję badanej grupy młodzieży studenckiej do proaktywności, a mianowicie⁴⁸: a) gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla mojej kariery, b) codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery, c) nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie, jak moje pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością, d) wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju mojej kariery, e) staram się być jak najlepszy/a w tropieniu okazji, które pomogłyby mi rozpocząć karierę, f) bronię własnych pomysłów na zrobienie kariery nawet wtedy, gdy wzbudzają one sprzeciw innych, g) zawsze poszukuję lepszych sposobów na zrobienie kariery, h) staram się rozpoznać okazję na długo przed tym, kiedy zauważają ją inni, i) nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia mojej kariery, bowiem jeśli w coś wierzę, realizuję to, j) jeśli widzę coś, co w moich relacjach ze światem może zaszkodzić mojej karierze, to staram się to zmienić.

Badaną grupę młodzieży akademickiej charakteryzuje zdecydowanie ponadprzeciętna (38,0%) tendencja to proaktywnego reagowania na rzeczywistość oraz przejmowania kontroli nad własnym losem. Oznacza to duże zaangażowa-

⁴⁷ W cudzysłowie zostały ujęte sposoby definiowania kariery przywołane przez Z. Baumana w pracy zatytułowanej *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa 1960, s. 7–8. Badana młodzież akademicka w odpowiedzi na zadane pytanie: Jak Pana/i zdaniem można najtrafniej zdefiniować termin kariera?” otrzymała możliwość wyboru przywołanych przez socjologa skojarzeń.

⁴⁸ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 219. Dziesięć pozycji opisujących podskale „proaktywność ogólna” zostało przytoczonych w oryginalnym brzmieniu.

nie młodzieży akademickiej w „zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery”⁴⁹. Koncentracja na powiększaniu własnego udziału w ingerencję w otoczenie dla jakości konstruowania własnej kariery jest w przypadku 32,7% respondentów wysoka, a dla co szóstej badanej osoby nawet bardzo wysoka, co oznacza skrajnie wysokie zaangażowanie na rzecz rozwoju perspektywy własnej kariery. Proaktywne reagowanie na różne sytuacje oraz elastyczność i otwartość na zmiany są szczególnie charakterystyczne dla respondentów, którzy w szkole średniej zaliczali się do uczniów celujących, bardzo dobrych albo przeciętnych (ANOVA; $p = 0,010$) oraz studentów i studentek, których warunki materialne w rodzinie są oceniane jako bardzo dobre albo złe (ANOVA; $p = 0,029$). Proaktywność jako tendencja osobowościowa charakteryzująca się trwałą wyrazistością jest najbardziej charakterystyczna dla badanych, którzy karierę postrzegają w kategoriach obiektywnych (awans, władza, prestiż) albo wartościujących (sens życia – „powiedz mi, jaką zrobiłeś karierę, a powiem Ci, jaka Twoja cena”) (ANOVA; $p = 0,005$). Proaktywna orientacja zachowaniowa jest charakterystyczna dla respondentów z dominującym informacyjnym (S; $\rho = 0,167$; $p = 0,005$), normatywnym (S; $\rho = 0,167$; $p = 0,005$) i reprezentującym zobowiązanie (S; $\rho = 0,230$; $p < 0,0001$) stylem tożsamościowym. Analizując dane dotyczące związku orientacji proaktywnej i orientacji normatywnej indywidualizm vs kolektywizm, ujawniono istnienie związku między proaktywnością a indywidualistyczną tendencją jednostkową (S; $\rho = 0,132$; $p = 0,027$).

„Proaktywność poznawcza w poszukiwaniu informacji” to druga domena pozwalająca na dookreślenie zachowań proaktywnych badanej młodzieży akademickiej (będącej w momencie „przejęcia”) dla planowania perspektywy własnej kariery i jej rozpoczęcia. Aktywne poszukiwanie informacji zwrotnej nie jest właściwością badanej grupy młodzieży akademickiej. Zestaw zachowań świadczących o poszukiwaniu informacji, które pozwoliłyby na lepsze dookreślenie jej relacji ze światem pracy oraz rozpoznanie wymagań rynku pracy wskazuje raczej na brak proaktywnego wycieniowania. Badana grupa młodzieży akademickiej wykazuje niskie (a nawet całkowity brak) zaangażowanie „w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery”⁵⁰.

Eksploracja środowiska w celu pozyskania informacji, choć nie jest praktyką kognitywną badanych, to jednak jest wyraźnie bardziej charakterystyczna na badanej grupie mężczyzn (ANOVA; $p = 0,035$), studentów ostatniego roku studiów będących za moment nowicjuszami na rynku pracy i osobami rozpoczynającymi swoją karierę (ANOVA; $p < 0,0001$), respondentów reprezentujących dziedzinę nauk technicznych, prawnych i medycznych (ANOVA; $p < 0,0001$),

⁴⁹ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 47.

⁵⁰ Tamże, s. 49.

młodzieży studenckiej, która od początku swoich studiów całkowicie zmieniła swoje plany zawodowe (ANOVA; $p = 0,009$) oraz osób, które bardzo często odczuwają radość z życia (ANOVA; $p = 0,042$). Poznawcza proaktywność zachowaniowa zwrócona ku poszukiwaniu informacji jest właściwa dla młodzieży akademickiej z dominującym informacyjnym (S; $q = 0,125$; $p = 0,036$) albo normatywnym (S; $q = 0,140$; $p = 0,019$) stylem tożsamościowym. Warto w tym miejscu zaznaczyć, na co wskazuje M. Berzonsky, iż aktywne przetwarzanie informacji, dostępność zbyt dużej liczby alternatyw może przynieść rezultat, który za M.J. Chandlerem można nazwać „*epistemologiczną samotnością*” czy, jak ujmuje to B. Schwartz, „*tyranią wolności*”. Jak pisze M. Berzonsky, „im więcej wyborów, opcji i stopni wolności jednostki mają, tym bardziej niezdecydowane i niepewne mogą się stać. Zawsze mogą istnieć lepsze opcje, więc jak można zdecydować, co jest dobre? Problem nie tylko polega na nadmiarze alternatyw i opcji; podstawowym problemem jest brak ram odniesienia, w oparciu o które jednostka może podjąć słuszne decyzje odnośnie do tego, która opcja czy rozwiązanie danego problemu jest lepsze”⁵¹.

Nie bez znaczenia dla procesu konstruowania kariery jest „proaktywność w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia”. Jednostki proaktywne są zwrócone ku inwestowaniu w kapitał społeczny. Nawiązywanie kontaktów, jako przejaw zachowań proaktywnych, jest jednym z kluczowych i decydujących składników sukcesu w karierze. Nawiązywanie kontaktów odnosi się do budowania sieci wsparcia w celu rozwoju i podtrzymania relacji z innymi ludźmi, którzy potencjalnie mogą pomóc jednostce w karierze. Do zbioru korzyści wynikających z proaktywności w wyróżnionej domenie zaliczyć można: otrzymywanie wsparcia emocjonalnego, pozyskiwanie informacji, porad zawodowych czy możliwość awansu⁵². Aktywność badanej młodzieży akademickiej ukierunkowana na budowanie sieci wsparcia jest niska. Wyniki analiz świadczą o braku zaangażowania (96,1%) badanej młodzieży studenckiej w „zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej realizację jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery”⁵³. Niecałe 4,0% badanych wykazuje niskie (poniżej przeciętnej) zaangażowanie na rzecz kreowania, a nie „zdobywania” miejsca rozwoju kariery.

Innowacja obejmująca poziom społeczny jest charakterystyczna dla respondentów postrzegających karierę w kategoriach sensu życia, sprawdzianu ile człowiek jest wart w myśl hasła: „powiedz mi, jaką zrobiłeś karierę, a powiem Ci, jaka Twoja cena” (Z. Bauman) (ANOVA; $p = 0,028$) oraz młodzieży studenckiej posiadającej bardzo dobre warunki materialne w rodzinie (ANOVA;

⁵¹ M. Berzonsky, *Identity Style and Well-Being: Does Commitment Matter?* [w:] M. Berzonsky, *Identity: An International Journal of Theory and Research*, no 3/2003, s. 140.

⁵² A. De Vos, I. De Clippeler, T. Dewilde, *Proactive career behaviours and career success during the early career*, [w:] *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82/2009, s. 763.

⁵³ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 50.

$p = 0,011$). Proaktywność w nawiązywaniu sieci kontaktów w celu realizacji własnych celów w karierze jest charakterystyczna dla badanych studentów i studentek reprezentujących informacyjny styl tożsamościowy (S; $\rho = 0,135$; $p = 0,023$) oraz respondentów o indywidualistycznej orientacji normatywnej (S; $\rho = 0,150$; $p = 0,012$).

Zwiększaniu szans na rozwój własnej kariery w pożądanym kierunku sprzyja „proaktywność w podtrzymywaniu komfortu psychicznego”. W kontekście młodzieży akademickiej będącej w okresie tranzytacji z edukacji na rynek pracy, przy odwołaniu się do idei kariery jako „własności” jednostki, kontakt z osobami, które mogą wesprzeć w wyborach zawodowych jest szczególnie ważki. Wejściu młodzieży do świata karier niewątpliwie sprzyja wiedza na temat dynamiki dostępu do rynku pracy i możliwości rozwoju zawodowego⁵⁴. Kontrolowanie przez badaną grupę młodzieży akademickiej zdolności do samoregulacji w karierze na drodze proaktywnych zachowań ukierunkowanych na podtrzymanie komfortu psychicznego jest na ponadprzeciętnym poziomie (41,5%), a w przypadku 34,2% badanej młodzieży – świadczy o wysokim zaangażowaniu w „zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych”⁵⁵. Niskie zaangażowanie w tym aspekcie (opisywane jako poniżej przeciętnej) wykazuje co ósma badana osoba, a brak zaangażowania jest charakterystyczny dla 6,0% badanych.

Aktywność ukierunkowana na budowanie wewnętrznej siły psychicznej sprzyjającej realizacji celów związanych z konstruowaniem własnej kariery jest najbardziej urzeczywistniana przez młodzież będącą na ostatnim roku studiów (ANOVA; $p = 0,024$), respondentów deklarujących bardzo dobre warunki materialne rodziny (ANOVA; $p = 0,029$), studentów i studentki reprezentujących dziedzinę nauk technicznych (kierunki inżynierskie), społecznych (kierunki pedagogiczne) i humanistycznych (kierunek Historia) (ANOVA; $p = 0,026$, młodzież akademicką, która całkowicie zmieniła swoje plany zawodowe od początku studiów, jak również przez tą, która nie zastanawiała się nad zmianą (ANOVA; $p = 0,002$). W kontekście proaktywnych zachowań skierowanych na ukształtowanie osobowości umożliwiającej korzystanie z sieci wsparcia dla pozyskania komfortu psychicznego nie jest zaskoczeniem, iż aktywność badanej młodzieży akademickiej jest istotnie zależna od doświadczania przez nią relacji przyjacielskich. Proaktywność ukierunkowana na nadbudowywanie siły psychicznej jest szczególnie charakterystyczna dla respondentów, którzy mają w swoim otoczeniu osobę, której mogą się zawsze zwierzyć ze swoich kłopotów, która potrafi je podnieść na duchu (ANOVA; $p = 0,007$). Inicjatywa w zakresie inwestowania w kapitał społeczny z wykorzystaniem sieci wsparcia dla budowania komfortu psychicznego jest najbardziej charakterystyczna dla mło-

⁵⁴ Patrz: A. De Vos, I. De Clippeleer, T. Dewilde, *Proactive career behaviours and career success during the early career*, [w:] *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82/2009, s. 763–764.

⁵⁵ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 51.

dzieży akademickiej z dominującym informacyjnym ($S; q = 0,171; p = 0,004$) i normatywnym ($S; q = 0,125; p = 0,035$) profilem tożsamościowym.

Eksploatacja proaktywnych orientacji zachowaniowych badanej młodzieży akademickiej doświadczającej niebawem tranzycji z edukacji na poziomie wyższym w świat pracy manifestują ich dużą tendencję do podmiotowej aktywności i ewaluacyjnej kontroli otoczenia⁵⁶. Proaktywność młodzieży akademickiej ujawniana w przededniu ukończenia studiów pozwala wnioskować o kontynuacji przez nią proaktywnych zachowań na wejściu do świata kariery i konstrukcji własnej kariery. Wyróżnikiem proaktywnego planowania, kierowania i zarządzania karierą jest „świadomość bycia podmiotem, który dokonuje działań w pożądanym dla siebie kierunku”⁵⁷ i wpływa na rzeczywistość go otaczającą, inicjując zmiany. Pomędzy aktywnościami planowania kariery i kierowania czy zarządzania karierą istnieje swoiste jakościowe „połączenie”, które z kolei tworzy warunki rozwoju kariery, konstruowania jej „portfolio” oraz wpływa na poziom satysfakcji z jej przebiegu.

Reasumując, należy podkreślić, iż wizja świata ciągłych fluktuacji, idee podważające istnienie kompetencji kariery „raz na zawsze” akcentują potrzebę skupienia uwagi na zagadnieniu „proaktywności”. Rozwój kompetencji kariery jest swoistego rodzaju postulatem dotyczącym kondycji ludzkiej, co nie pozostaje bez znaczenia dla kształtu ładu społecznego. To ciągły proces nabywania przez podmiot nowych umiejętności i udoskonalanie już posiadanych. Wielość, sfragmentaryzowanie, zmienność i złożoność form organizacji życia społecznego wpływają na zmiany w percepcji rozwoju kariery i przewyciężenie napięcia pomiędzy doświadczeniami przeszłości a możliwościami przyszłości. Jednostka jako świadomy twórca własnej biografii uczestniczy w procesach „inwestowania i odnawiania” (A. Bańka) kapitału kariery.

Author: Agnieszka Cybal-Michalska

Title: Proactivity in a career as an investment and renewability tool of a career capital of academic youth

Key words: career, career development, career capital, youth, globalization, career “portfolio”, proactivity

Discipline: Pedagogics

Language: Polish

Document type: Article

⁵⁶ Kontrola ewaluacyjna otoczenia jest, w ujęciu R. Cichockiego, „procesem monitorowania otoczenia i nakładania nań siatek wartości przez podmioty indywidualne lub zbiorowe. R. Cichocki, *Podmiotowość w społeczeństwie*, Poznań 2003, s. 135.

⁵⁷ Bańka A., *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań – Warszawa 2005, s. 35.

Abstract

Changes that take place in a job environment, job structure, job perception, as well as in the sphere of features, meanings and values ascribed to work are constituents of changes in the contemporary world, particularly of the development of the free market economy. It is difficult to overestimate the significance of these changes for the quality of career construction, its development and modification of its individualized paths. The contemporary study of career requires taking into account multicontextual changes in the world of work, that make employees face new challenges. In the economy based on knowledge, which in turn determines the orientation of the modern society to knowledge, the career development of its members and investing in their „portfolio” become the key elements of such an economy. The development of a career “portfolio” means the investment and renewal of the career capital on the path of proactivity.