

POSZUKIWANIA BADAWCZE ANDRAGOGÓW

Beata Mazurek-Kucharska

UWARUNKOWANIA ATRAKCYJNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ I SUKCESU W OPINII RODZICÓW POWRACAJĄCYCH NA RYNEK PRACY

Słowa kluczowe: atrakcyjność zatrudnieniowa, sukces zawodowy, rodzice powracający na rynek pracy, doradztwo zawodowe dla dorosłych, badania ankietowe.

Streszczenie: W artykule przedstawiono wyniki badań rodziców powracających do aktywności zawodowej po urlopie wychowawczym. Wyniki grupy badanych rodziców ($n = 30$) stanowią fragment większych badań ($n = 203$), poświęconych badaniu opinii na temat uwarunkowań sukcesu na współczesnym rynku pracy oraz szacowania na nim własnej atrakcyjności zatrudnieniowej. Badania przeprowadzono z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety (Alfa Cronbacha dla metody wynosi 0,93). W wyniku przeprowadzonej analizy stwierdzono, że rodzice wiążą sukces zawodowy i atrakcyjność zatrudnieniową z kilkoma determinantami, przy czym występują różnice w typowaniu tych czynników przez matki i ojców. Rodzice wiążą sukces na rynku pracy przede wszystkim z edukacją, kompetencjami społecznymi i relacjami. Uważają sukces za niezwykle trudny do osiągnięcia, upatrując nieco innych jego uwarunkowań w Polsce i za granicą.

Wprowadzenie

W dynamicznie rozwijającym się, nowoczesnym rynku pracy w Europie problem atrakcyjności zatrudnieniowej jest jednym z ważniejszych aspektów budowania osobistej i społecznej świadomości zawodowej oraz dialogu między osobami poszukującymi pracy a instytucjami rynku pracy i pracodawcami.

Termin „atrakcyjność zatrudnieniowa” (ang. *employability*) stosowany jest w rozumieniu podawanym przez Neila Morelanda: atrakcyjność zatrudnieniowa to: „(...) zestaw umiejętności, wiedzy i osobistych cech, które zwiększają szanse jednostki do zapewnienia sobie pracy w wybranym zawodzie i odniesienia w nim sukcesu, z korzyścią dla siebie, siły roboczej, społeczności i całej gospodarki”¹.

Stałe podnoszenie konkurencyjności jednostki na rynku pracy staje się coraz częściej ważnym celem działań edukacyjnych i aktywizacyjnych, kierowanych nie tylko do najmłodszych uczestników rynku pracy (młodzieży i absolwentów szkół), ale także osób dojrzałych i mających za sobą lata doświadczeń zawodowych. Dostrzega się jednocześnie, że coraz większą odpowiedzialność za wzrost atrakcyjności zatrudnieniowej i odnoszenie sukcesu ponosi jednostka, a nie sformalizowany proces oddziaływania społecznego (np. system edukacji, polityka zatrudnieniowa, propaganda społeczna).

W coraz wyższym stopniu sukces jednostki w kształtowaniu własnego życia zawodowego zależy od jej zdolności i motywacji do zwiększania własnej atrakcyjności, elastyczności, mobilności oraz adaptacji do zmian i akomodacji środowiska sukcesu.

Doświadczenia europejskie i liczne polskie doświadczenia projektowe² wskazują, że atrakcyjność i sukces w dużym stopniu zależą od wpływu czynników społecznych, takich m.in., jak: czynniki ekonomiczne środowiska, w którym dojrzeła dana jednostka, jej poziom kompetencji, świadomość posiadanych kompetencji oraz dojrzałość w dokonywaniu wyborów w zakresie kształcenia i samodoskonalenia. Dużą rolę odgrywa w tym kontekst kultury środowiska społecznego jednostki (rodzina, szkoła, grupy odniesienia, osoby znaczące, autorytety, wzorce kulturowe itd.) oraz zdolność do antycypacji kierunku zmian tego środowiska (prognozowanie przyszłości).

Poznanie społecznych determinant atrakcyjności zatrudnieniowej i sukcesu w danym momencie rozwoju rynku pracy pozwala na opracowanie i wdrożenie skutecznych procedur współpracy między uczestnikami tego rynku. Wyznacza także podstawy opracowania i adaptacji efektywnych procedur zarządzania relacjami między potencjalnym pracodawcą (przedsiębiorstwem), instytucją rynku pracy (np. urzędem pracy, agencją pośrednictwa pracy, agencją zatrudnienia itp.) a klientem (potencjalnym pracownikiem, podejmującym pracę na warunkach tradycyjnych lub w ramach elastycznego zatrudnienia).

¹ Oryginał: „*the employability is a set of skills, knowledge and personal attributes that make an individual more likely to secure and be successful in their chosen occupation to the benefit of themselves, the workforce, the community and the economy*”) (Moreland 2006 – za: Sienkiewicz, 2008, s. 26).

² Monitorowanie efektów działań aktywizacyjnych odbywa się od lat, choćby w trakcie realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (POKL, a wcześniej ZPORR, SPO RZL, EQUAL), a przedtem w ramach projektów Pakty na Rzecz Aktywizacji Obszarów Wiejskich – PAOW (finansowanych z funduszy Banku Światowego) czy projektów przedakcesyjnych PHARE.

Ważnym elementem analizy jest w związku z tym poznanie opinii uczestników tego rynku na temat czynników, determinujących atrakcyjność i sukces zawodowy. Tego typu studia koncentrują się zwykle na poznaniu opinii, poglądów, postaw i oczekiwań, dających możliwość uzyskania odpowiedzi na wiele pytań, takich jak np.: *jakie kompetencje – zdaniem opiniodawców – są poszukiwane na współczesnym rynku pracy? jakie kompetencje tworzą tzw. atrakcyjność zatrudnieniową? jakie warunki powinna spełniać atrakcyjna oferta pracy? jakie cechy powinien posiadać atrakcyjny kandydat do pracy? w jakim kierunku planować swój rozwój kompetencji, aby stać się lub pozostać atrakcyjnym na rynku pracy w warunkach silnej konkurencji, także międzypokoleniowej? czy pracodawcy i pracownicy mają podobne preferencje w zakresie ustalania wymiarów atrakcyjności zatrudnieniowej? czym jest sukces zawodowy? co zagraża atrakcyjności i odniesieniu sukcesu?* itd.

Poznanie społecznych uwarunkowań atrakcyjności i sukcesu w opinii uczestników współczesnego rynku pracy zwiększa więc szansę na rozpoznanie problemów tego rynku i opracowanie metod świadomego kształtowania nastawień i postaw sprzyjających zwiększaniu atrakcyjności i osiągnięciu sukcesu (przez jednostkę, szkołę, uczelnię, środowisko rodzinne, pracodawcę oraz inne elementy bliższego i dalszego otoczenia jednostki). Poszukiwanie obiektywnych kryteriów atrakcyjności zatrudnieniowej i determinant sukcesu zawodowego w oparciu o kryteria, uzgadniane przez ekspertów i aktywnych kreatorów rynku pracy wydaje się być niezmiernie ważne i użyteczne. Interesujące, a przy tym równie ważne wydaje się być jednak poznanie także subiektywnych poglądów na ten temat, jakie są głoszone oraz wyznawane przez różnych interesariuszy tego rynku.

W działaniach społecznych, konkretnych zachowaniach uczestników działań rynkowych oprócz odnoszenia się do obiektywnych parametrów i mierników nasilenia badanych cech czy zjawisk (takich, jak choćby atrakcyjność zatrudnieniowa czy sukces zawodowy) interesujące, a nawet konieczne wydaje się być poznanie także subiektywnych poglądów na ten temat osób, które aktywnie uczestniczą w procesie poszukiwania pracy, jej organizowania, zarządzania środowiskiem pracy czy nawet konstruowania strategii zatrudnieniowej.

Badanie postaw ludzi wobec pracy oraz wobec zjawisk i zachowań, zachodzących na rynku pracy jest wskazywane przez badaczy jako ważny wymiar lansowanej w danym społeczeństwie kultury pracy, a także ważna perspektywa badań, poświęconych społecznym determinantom zarządzania kapitałem ludzkim (Juchnowicz 2009). Subiektywna perspektywa percepcji własnej sytuacji zawodowej w kontekście otaczających jednostkę relacji społecznych wskazywana jest przez badaczy jako ważny wymiar analiz poświęconych uwarunkowaniom kształtowania się postaw wobec pracy, zachowań wobec pracodawcy, budowania autonomii w środowisku zawodowym, a także odczuwania satysfakcji finansowej i pozafinansowej (Koenigsberg, Aimee 2007; Beutell 2010; Landau 2010). To, w jaki sposób ludzie subiektywnie postrzegają własną sytuację

społeczną, w jaki sposób subiektywnie percypują swój los i możliwości, a także to, jak oceniają nastawienie innych osób do nich i przyznaną im pozycję społeczną, zdaje się w dużym stopniu decydować o tym, jak percypują swoje miejsce w społeczeństwie, w rodzinie, w miejscu pracy, w warunkach zmian społecznych i coraz silniejszej konkurencji rynkowej. Oczywiście, percepcja przez jednostkę swojej pozycji w danym miejscu i w danym czasie jest przesycona owym subiektywizmem, podobnie jak – powiązane z tym – szacowanie szans na sukces. Wybory, jakie są dokonywane przez jednostkę, w tym także wybory zawodowe, uwikłane są więc w procesy facylitacji i atrybucji społecznej, uwarunkowane stereotypami i błędami percepcyjnymi (Zimbardo, Leippe 1994). Doradcy zawodowi i personalni, pośrednicy pracy i inni pracownicy służb pomocowych, niosący profesjonalne wsparcie w procesie dialogu osoby poszukującej pracy z pracodawcami, zdają sobie sprawę, że ów subiektywny świat ocen, uwikłanych relacji mentalnych, istniejących stereotypów i uprzedzeń jest często najpoważniejszą do przełamania barierą w procesie aktywizacji. Zwłaszcza wówczas, gdy aktywizacja dotyczy osób, które poniosły porażkę zawodową lub unikają aktywności na rynku pracy, aby nie narazić swej samooceny na konfrontację z rzeczywistością, która wydaje się być wroga i niesprawiedliwa.

Prezentowane wyniki badań są fragmentem szerszych analiz, poświęconych temu, w jaki sposób subiektywna ocena własnej sytuacji społecznej i zawodowej może wpływać na percepcję szans na sukces zawodowy i ocenę własnej atrakcyjności zawodowej osób poszukujących pracy³.

W niniejszym opracowaniu przedstawiony zostanie problem percepcji własnej atrakcyjności zawodowej i sukcesu w grupie rodziców, powracających do aktywności zawodowej po okresie wychowywania własnego dziecka w ramach urlopu wychowawczego. Kontekst przedstawionego fragmentu badań jest o wiele szerszy. Analizując bowiem zagadnienie postaw pracowników wobec pracy i elastycznych form zatrudnienia⁴, interesującym wnioskiem było to, iż elastyczne zatrudnienie budzi szczególne zainteresowanie osób, które chcą powrócić na aktywny rynek pracy po okresie przerwy w zatrudnieniu. Do grupy tej

³ Badania te, jako projekt autorski, były prowadzone przez autorkę niniejszego opracowania i kierowany przez nią zespół badawczy w 2007 roku w ramach badań międzykolegialnych w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, jako projekt autorski: *Społeczne determinanty atrakcyjności i sukcesu na współczesnym rynku pracy*. Badania zostały częściowo sfinansowane z rezerwy finansowej na badania własne JM Rektora SGH; sporządzono recenzowany raport z badań. Badania są obecnie kontynuowane z funduszy własnych.

⁴ Badania takie były prowadzone przez autorkę niniejszego opracowania i kierowany przez nią zespół badawczy w 2007 roku w ramach badań międzykolegialnych w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, finansowanych z rezerwy finansowej na badania własne JM Rektora SGH, jako projekt autorski: *Postawy wobec elastycznego zatrudnienia. Międzykulturowe badania interdyscyplinarne*; sporządzono recenzowany raport z badań, a fragmenty dotyczące wniosków i rekomendacji opublikowano – patrz: Mazurek-Kucharska 2008. Badania są kontynuowane, z funduszy własnych, na terenie Niemiec (we współpracy z panią Anną Block) i na terenie Wielkiej Brytanii.

należą m.in. rodzice, powracający na rynek pracy⁵. Jednym z ujawnionych – we wzmiankowanych badaniach – problemów było zagadnienie subiektywnej oceny poziomu własnego potencjału kompetencyjnego (własnej atrakcyjności zatrudnieniowej) i subiektywnej oceny szansy na powodzenie na rynku pracy, o których to problemach wspominali powracający do aktywności respondenci⁶.

Przedstawiona perspektywa subiektywnej oceny własnego potencjału i możliwości, jakie stwarza współczesny rynek pracy w Polsce, w Europie i na świecie wydaje się być inspiracją do przemyślenia strategii działań pomocowych (doradczych, coachingowych, szkoleniowych, metodyki pośrednictwa pracy i aktywnego dialogu z otoczeniem społecznym), jakie są kierowane do tej grupy odbiorców, zwłaszcza zaś budowania założeń systemu motywowania tej grupy osób do zmiany podejścia w percepcji uwarunkowań własnej kariery oraz dalszego rozwoju zawodowego i osobistego.

Atrakcyjność zatrudnieniowa i sukces zawodowy w opinii rodziców powracających do aktywności zawodowej – analiza wybranych wyników badań własnych

Na potrzeby niniejszego opracowania wybrano te fragmenty uzyskanych wyników badań, które mają ukazać postawy i opinie badanych rodziców na temat oceny ich atrakcyjności zawodowej i sukcesu na rynku pracy.

Charakterystyka badanej próby: rodzice powracający na rynek pracy

W badaniach objętych całym projektem wzięły udział łącznie 203 osoby, w tym w podgrupie rodziców powracających na rynek pracy było 30 osób: 13 mężczyzn i 17 kobiet, w wieku od 25 do 45 lat, mających wykształcenie

⁵ Szczegółowa analiza sytuacji prawnej i społecznej rodziców powracających na rynek pracy została przedstawiona w kontekście omawianych badań w opracowaniu: Buchowicz, Kubicki 2008.

⁶ Ponieważ zagadnienie to nie było przedmiotem ówczesnych badań, nie było możliwości prześledzenia tego problemu w ramach przeprowadzonych analiz, autorka postanowiła zbadać to zagadnienie bardziej szczegółowo w kolejnym badaniu empirycznym. W ten sposób zrodził się pomysł na badania nad subiektywną oceną własnego potencjału kompetencyjnego oraz badania nad percepcją sukcesu na współczesnym rynku pracy, prowadzone m.in. wśród rodziców, powracających do aktywności zawodowej. Badania te prowadziła autorka w ramach wspomnianych międzykolegialnych badań w Szkole Głównej Handlowej w ramach projektu: *Społeczne determinanty atrakcyjności i sukcesu na współczesnym rynku pracy* (badania finansowane z rezerwy JM Rektora SGH na badania własne, 2008 rok) oraz w ramach projektu: *Percepcja i subiektywna ocena własnego i cudzego potencjału kompetencyjnego w kontekście atrakcyjności zatrudnieniowej i sukcesu na współczesnym rynku pracy* (w ramach funduszy na badania własne Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej). Niniejsze opracowanie odnosi się do wyników uzyskanych w ramach badań pierwszego ze wspomnianych projektów, realizowanych w 2008 roku, obecnie kontynuowanych.

średnie lub wyższe, zamieszkujących Mazowsze, Lubelszczyznę lub Śląsk. Pierwotnie zakładano, że możliwe będzie przeprowadzenie szerszych badań planowanych w grupie rodziców, ale dotarcie do przedstawicieli tej grupy okazało się trudne, a zaledwie co czwarta osoba zdecydowała się na indywidualne spotkanie i rozmowę z ankieterem⁷. Zdecydowano się jednak na zaprezentowanie wyników tej grupy osób, ponieważ proces doradztwa zawodowego i inne propozycje wsparcia w zakresie poradnictwa związanego z planowaniem kariery zdecydowanie za rzadko są proponowane rodzicom, powracającym do aktywności zawodowej. Świadczyć o tym może chociażby fakt, iż w badanej grupie nie było ani jednej osoby, która w dotychczasowym życiu miała kontakt z doradcą zawodowym lub psychologiem, specjalizującym się w planowaniu kariery zawodowej. Żadna z badanych osób nie wiedziała też, jak nawiązać taki kontakt i w jaki sposób szukać pomocy w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego.

Zdecydowana większość badanych nie przekroczyła trzydziestego szóstego roku życia (patrz tabela 1).

Tabela 1. Struktura próby ze względu na przedział wieku respondenta

Wiek	Częstość	Procent	Procent skumulowany
do 25 lat	9	30,0	30,0
26–35	16	53,3	83,3
36–45	5	16,7	100,0
Razem:	30	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

W badanej próbie dwukrotnie więcej było osób z wykształceniem wyższym niż średnim (patrz tabela 2).

Tabela 2. Struktura próby ze względu na poziom wykształcenia

Wykształcenie	Częstość	Procent	Procent skumulowany
średnie	10	33,3	33,3
wyższe	20	66,7	100,0
Ogółem	30	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

⁷ Celowo w procedurze rekrutacji osób badanych nie zdecydowano się na rekrutację osób objętych wsparciem projektowym przeznaczonym dla szerszej grupy beneficjentów (np. bezrobotnych), wśród których to osób mogli znaleźć się także młodzi rodzice. Chciano przeprowadzić badanie wśród grupy rodziców, do których docierano poza masową rekrutacją projektową, chcąc sprawdzić, m.in. także ich wiedzę i świadomość w zakresie planowania własnego rozwoju zawodowego (co było przedmiotem badań jakościowych, prowadzonych wśród badanych osób, m.in. w trakcie wywiadów indywidualnych i strukturalizowanych wywiadów grupowych – FGI). Prezentacja wyników badań jakościowych przekracza możliwości niniejszego opracowania i będzie prezentowana w innych publikacjach.

Wszystkie badane osoby pracowały zawodowo przed przyjściem na świat ich dziecka. Badanie przeprowadzono wśród tych matek i ojców, którzy po urlopie wychowawczym, przewidzianym na pielęgnowanie dziecka, podjęli decyzję o tym, że chcą powrócić do pracy, przede wszystkim kierując się motywem zarobkowym oraz chęcią dalszego rozwoju zawodowego.

Metoda badań

Badania przeprowadzono, posługując się skonstruowanym przez autorkę niniejszego opracowania kwestionariuszem ankiety *Atrakcyjność zawodowa i sukces na rynku pracy*. Kwestionariusz ankiety składa się z ośmiu skal (A1, A2, A3, A4, A5, B1, B2, B3 i B4) i metryczki. Przeprowadzona analiza rzetelności kwestionariusza metodą Alfa Cronbacha pozwoliła przyjąć, iż metoda jest rzetelna (współczynnik Alfa wynosi 0,93 dla 159 analizowanych pozycji kwestionariusza).

Średni czas wypełniania kwestionariusza przez badanego wynosi ok. 30 minut.

Skala ocen przy każdym z twierdzeń wynosiła od 1 (*zdecydowanie nie*) do 4 (*zdecydowanie tak*).

Analiza wyników badań empirycznych

Analiza prezentowanych wyników badań ilościowych miała na celu ukazanie profilu odpowiedzi osób badanych w ramach wybranych obszarów diagnostycznych, wyznaczonych przy konstruowaniu kwestionariusza ankiety.

Pierwsza grupa danych poddanych analizie dotyczy wybranych aspektów postaw osób badanych wobec wybranych wartości, sytuacji, zdarzeń i zachowań, jakie charakteryzują dynamikę interakcji na współczesnym rynku pracy.

Jeden z pierwszych badanych obszarów (kategoria A1) dotyczył poznania poglądów osób badanych na temat znaczenia sukcesu zawodowego w perspektywie biograficznej. Badani ustosunkowywali się do trzynastu stwierdzeń, będących odpowiedziami na postawione pytania kwestionariusza ankiety, odnoszące się do sądów na temat tego, czy sukces zawodowy jest ważną sprawą w naszym życiu. Poznawano poglądy badanych na ten temat przez analizę ich stosunku do następujących stwierdzeń:

Lp.	TREŚĆ STWIERDZENIA
A1-1	Sukces zawodowy jest równie ważny jak szczęście osobiste.
A1-2	Ważniejsze od sukcesu zawodowego jest zdrowie.
A1-3	Najważniejszy jest sukces zawodowy, bo on zapewnia środki do realizacji innych marzeń.

A1-4	Sukces zawodowy jest tylko chwilowym złudzeniem.
A1-5	Sukces zawodowy jest ważny, warto poświęcić dla niego niektóre inne marzenia.
A1-6	Sami możemy decydować o tym, czy jesteśmy atrakcyjnymi pracownikami i czy osiągniemy sukces zawodowy.
A1-7	Pracownik sam może zapracować na własną atrakcyjność na rynku pracy.
A1-8	Nie wiem, czym jest w obecnych czasach sukces zawodowy.
A1-9	Podziwiam ludzi, którzy osiągnęli sukces zawodowy i mają wiele możliwości, aby wykonywać najlepszą pracę.
A1-10	Mam wrażenie, że sukces zawodowy wiele osób opłaca zbyt dużym kosztem, którego nie warto ponosić.
A1-11	Gdybym mógł, chętnie popracowałbym nad tym, aby osiągnąć sukces zawodowy, większy od obecnego.
A1-12	Ważniejsze w życiu od sukcesu zawodowego i dobrej pracy jest wiele innych spraw w życiu.
A1-13	Sukces zawodowy jest tym, co najłatwiej w życiu osiągnąć.

W tabeli 3 przedstawiono zbiorcze wyniki badania dla tego fragmentu analizy ilościowej.

Tabela 3. Znaczenie sukcesu zawodowego w perspektywie biograficznej (kategoria A1 kwestionariusza ankiety)

Płeć		A1-1	A1-2	A1-3	A1-4	A1-5	A1-6	A1-7	A1-8	A1-9	A1-10	A1-11	A1-12	A1-13
Mężczyźni	Średnia	1,92	3,46	3,15	2,85	1,77	2,46	2,23	1,77	3,46	3,38	3,23	3,23	1,92
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Odchylenie standardowe	,641	,776	,689	,899	,725	,519	,439	,725	,519	,768	,725	,439	,760
Kobiety	Średnia	2,18	2,82	3,06	3,00	1,65	2,71	2,47	2,06	3,35	3,12	3,29	3,59	1,65
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Odchylenie standardowe	,883	,951	,827	,791	,493	,772	,514	,748	,493	,600	,588	,507	,702
Ogółem	Średnia	2,07	3,10	3,10	2,93	1,70	2,60	2,37	1,93	3,40	3,23	3,27	3,43	1,77
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Odchylenie standardowe	,785	,923	,759	,828	,596	,675	,490	,740	,498	,679	,640	,504	,728

Pytanie w kwestionariuszu ankiety: *Czy sukces zawodowy jest ważną sprawą w naszym życiu?*

Zaznaczono różnice istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika w tego fragmentu analizy, mężczyźni są pełni podziwu dla osób, które osiągnęły sukces zawodowy i mają wiele możliwości, aby wykonywać najlepszą pracę. Badani mają jednocześnie wrażenie, że sukces zawodowy wiele osób opłaca zbyt dużym kosztem, którego nie warto ponosić. Uważają także, że ważniejsze od sukcesu zawodowego jest zdrowie.

Kobiety natomiast są zdania, że ważniejsze od sukcesu zawodowego i dobrej pracy jest wiele innych spraw w życiu. Podziwiają, podobnie jak mężczyźni, inne osoby, które osiągnęły sukces zawodowy i mają wiele możliwości, aby wykonywać najlepszą pracę. Podobnie jak mężczyźni, choć nie tak zdecydowanie, podkreślają, że ważniejsze od sukcesu zawodowego jest zdrowie.

Rodzice powracający na rynek pracy uważają więc, że w życiu ważniejsze od sukcesu jest zdrowie oraz inne wartości. Być może jest to jeden z głównych motywów podejmowania przez nich decyzji o skorzystaniu z urlopu wychowawczego i wycofaniu się z aktywności zawodowej na okres kilku czy kilkunastu miesięcy. Jest więc prawdopodobne w związku z tym, iż decyzji o skorzystaniu z urlopu wychowawczego nie podejmują często ludzie, dla których sukces i kariera zawodowa są priorytetowe.

Respondentów pytano także o to, jaka jest ich opinia na temat możliwości osiągnięcia przez inne osoby, z ich bezpośredniego otoczenia społecznego, sukcesu zawodowego. Zestaw twierdzeń, wobec których ustosunkowywali się badani był następujący:

Lp.	TREŚĆ STWIERDZENIA
A2-1	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) wiele osób osiągnęło znaczący sukces zawodowy.
A2-2	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) niewiele osób osiągnęło znaczący sukces zawodowy.
A2-3	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) nie znam nikogo, kto osiągnął znaczący sukces zawodowy.

W wyniku przeprowadzonych analiz, uzyskano charakterystykę poglądów badanych na ten temat (tabela 4).

Jak wynika z analizy ilościowej wyników badania kwestionariuszem ankietowym, które były uzupełniane danymi z wywiadów, rodzicom raczej trudno jest wskazać w bezpośrednim otoczeniu osoby, które odniosły sukces zawodowy, zwłaszcza kobiety nie znają takich osób. Ten rodzaj doświadczeń może w badanych osobach budować pesymistyczną postawę wobec możliwości rozwoju zawodowego, zniechęcać nawet do podejmowania aktywnych prób urealnienia własnych marzeń o sukcesie. Prawdopodobnie jedynie osoby o silnej wewnętrznej motywacji osiągnąć podejmą walkę o własny rozwój i będą pró-

bowwały osiągnąć sukces lub przynajmniej satysfakcję zawodową „pomimo wszystko”.

Tabela 4. Obcowanie z ludźmi, którzy odnieśli sukces zawodowy (kategoria A2 kwestionariusza ankiety)

		N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
A2-1	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) wiele osób osiągnęło znaczący sukces zawodowy.	30	1	3	1,97	,765
A2-2	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) niewiele osób osiągnęło znaczący sukces zawodowy.	30	2	4	3,00	,643
A2-3	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) nie znam nikogo, kto osiągnął znaczący sukces zawodowy.	30	1	4	2,93	,785
N Ważnych		30				

Pytanie w kwestionariuszu ankiety: *Czy ludzie z naszego otoczenia często osiągają sukces zawodowy?*

Źródło: opracowanie własne.

Brak pozytywnych wzorców sukcesu w najbliższym otoczeniu społecznym może skutkować niekorzystnymi zachowaniami i trwałszymi postawami wobec pracy, przejawiającymi się m.in. biernością, wycofaniem, bezradnością, czy rezygnacją z aktywności w zakresie planowania własnego rozwoju i aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Postawy takie mogą nasilić się zwłaszcza wtedy, kiedy warunki społeczne badanych osób będą wymagały mobilności i elastyczności w planowaniu i podejmowaniu przez te osoby decyzji zawodowych, a więc kosztów społecznych czy wyrzeczeń.

Warto przyrzeć się, czy występują różnice w prezentowanych opiniach między kobietami a mężczyznami (tabela 5). Oczywiście, liczebność badanych w podziale na kryterium płci jest mała, uzyskane dane należy traktować raczej jako dane jakościowe, opisowe, a nie tendencje o charakterze różnic statystycznych. Zastosowany zabieg prezentacji wybranych wymiarów statystyki opisowej ma na celu jedynie przybliżyć kontekst opisu jakościowego i nie powinien być traktowany jako pomiar na danych reprezentatywnych.

Jak wynika z analizowanych danych, kobiety mają znacznie mniej doświadczeń w obcowaniu w ich otoczeniu z ludźmi, którzy odnieśli sukces zawodowy. Twierdzą, że niewiele osób taki sukces osiągnęło, a nawet skłonne są

sądzić, że nie znają nikogo, kto odniósłby sukces. Brak pozytywnych wzorców zachowań, które owocują sukcesem zawodowym jest niewątpliwie czynnikiem utrudniającym wyobrażanie sobie siebie samej jako osoby odnoszącej sukces. Być może jest też i tak, iż trudno jest osobom badanym wskazać takie przypadki, ponieważ nie są w stanie, nawet na własny użytek, określić, czym jest ów sukces i czym jest mierzony lub w jaki sposób manifestuje się w otoczeniu. Trudno jest w oparciu o intuicyjną analizę określić, czy przyczyna tkwi w braku wzorców społecznych sukcesu zawodowego, czy też wynika z realnego braku spersonalizowanych przykładów tej sytuacji.

Tabela 5. Obcowanie z ludźmi, którzy odnieśli sukces zawodowy przez kobiety i mężczyzn z badanej grupy (kategoria A2 kwestionariusza ankiety)

	Płeć	N	Średnia	Odchylenie standardowe	Błąd standardowy średniej	
A2-1	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) wiele osób osiągnęło znaczący sukces zawodowy.	mężczyźni	13	2,23	,725	,201
	kobiety	17	1,76	,752	,182	
A2-2	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) niewiele osób osiągnęło znaczący sukces zawodowy.	mężczyźni	13	2,62	,506	,140
		kobiety	17	3,29	,588	,143
A2-3	W moim bezpośrednim otoczeniu (rodzina, dom, znajomi) nie znam nikogo, kto osiągnął znaczący sukces zawodowy.	mężczyźni	13	2,46	,776	,215
		kobiety	17	3,29	,588	,143

Pytanie w kwestionariuszu ankiety: *Czy ludzie z naszego otoczenia często osiągają sukces zawodowy?*

Źródło: opracowanie własne.

W dalszej kolejności koncentrowano się w badaniu na poznaniu opinii osób badanych na temat oszacowania, czy w dzisiejszych czasach jest łatwo czy trudno osiągnąć sukces zawodowy. Badano opinie rodziców na ten temat w kontekście oceny przez nich szans na powodzenie zawodowe w zależności od miejsca pracy.

Badani ustosunkowywali się do następujących konfiguracji porównań:

	a. Praca we własnej firmie	b. Praca w ramach umowy o pracę w małym lub średnim przedsiębiorstwie w Polsce	c. Praca w dużej korporacji na terenie Polski	d. Praca poza Polską w Europie	e. Praca w świecie poza Europą
	Kod	Kod	Kod	Kod	Kod
Bardzo łatwo	1	1	1	1	1
Raczej łatwo	2	2	2	2	2
Raczej trudno	3	3	3	3	3
Bardzo trudno	4	4	4	4	4
Trudno powiedzieć	5	5	5	5	5

Wyniki osób badanych można przeanalizować ze względu na stosunek respondentów do oceny sukcesu w różnych sferach aktywności zawodowej, od samozatrudnienia poprzez pracę w małym lub średnim przedsiębiorstwie, dużej korporacji na terenie Polski i poza Polską (patrz tabela 6).

Tabela 6. Sukces zawodowy a środowisko pracy (kategoria A3 kwestionariusza ankiety)

A3 a – Praca we własnej firmie

Czy sukces jest łatwo osiągnąć?	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
2 raczej łatwo	1	3,3	3,3	3,3
3 raczej trudno	5	16,7	16,7	20,0
4 bardzo trudno	14	46,7	46,7	66,7
5 trudno powiedzieć	10	33,3	33,3	100,0
Ogółem				

Źródło: opracowanie własne.

Rodzice uważają, że trudno jest odnieść sukces, pracując we własnej firmie. Ani jedna osoba nie stwierdziła, że taki sukces jest łatwo odnieść, zaledwie jedna osoba sądzi, że raczej łatwo, osoba ta jednak nie prowadzi i nigdy nie prowadziła własnej działalności gospodarczej i należy to traktować raczej jako

istniejący stereotyp. Ponad połowa respondentów uważa, że praca we własnej firmie nie sprzyja osiągnięciu sukcesu – jest on trudny lub nawet bardzo trudny.

Podobne jest nastawienie badanych do sukcesu w innych sferach aktywności zawodowej.

A3 b – Praca w ramach umowy o pracę w małym lub średnim przedsiębiorstwie w Polsce

Czy sukces jest łatwo osiągnąć?		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	2 raczej łatwo	5	16,7	16,7	16,7
	3 raczej trudno	14	46,7	46,7	63,3
	4 bardzo trudno	4	13,3	13,3	76,7
	5 trudno powiedzieć	7	23,3	23,3	100,0
	Ogółem	30	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Zdaniem pięciu osób badanych sukces zawodowy w ramach realizacji umowy o pracę jest jednak możliwy, chociaż aż osiemnaście osób twierdzi, że jest on trudny lub bardzo trudny do osiągnięcia. Aż siedem osób nie ma na ten temat zdania, być może nigdy nad tym się nie zastanawiały lub też trudno im się do tego ustosunkować, ponieważ, jak wskazano we wcześniejszej analizie, nie mają wokół siebie wzorców społecznych sukcesu i powodzenia zawodowego.

Okazuje się, że, zdaniem respondentów, nie ma co liczyć na sukces zawodowy, pracując także w dużej korporacji, zarówno w Polsce, jak i poza jej granicami.

A3 c – Praca w dużej korporacji na terenie Polski

Czy sukces jest łatwo osiągnąć?		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	2 raczej łatwo	6	20,0	20,0	20,0
	3 raczej trudno	13	43,3	43,3	63,3
	4 bardzo trudno	8	26,7	26,7	90,0
	5 trudno powiedzieć	3	10,0	10,0	100,0
	Ogółem	30	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Aż 70% badanych uważa, że osiągnięcie sukcesu w pracy w dużej korporacji w Polsce jest trudne lub bardzo trudne. Tylko sześć osób jest przekonanych, że sukces raczej łatwo osiąga się, pracując w takiej organizacji, przy czym warto nadmienić, iż osoby te nie pracowały nigdy w tego typu przedsiębiorstwie. Ich

poglądy mają więc raczej perspektywę uruchamianych potocznych sądów lub stereotypu.

Trudno jest także, zdaniem respondentów, o sukces w pracy poza Polską, chociaż w tym przypadku siedem osób uważa to za łatwe, a więc – w porównaniu z poprzednimi wypowiedziami – to właśnie praca za granicą dla jednej czwartej badanych jest najbardziej prawdopodobnym miejscem osiągnięcia sukcesu zawodowego. Warto wspomnieć, iż spośród tej grupy siedmiu respondentów tylko jedna osoba pracowała w przeszłości za granicą, nie w swoim zawodzie (technika urządzeń chłodniczych), ale na niższym stanowisku pomocniczym (murarza na budowie, we Włoszech). Podobnie jak w przypadku poprzednio ujawnianych opinii, i ta ma więc raczej charakter uproszczonego sądu niż potwierdzonego własnymi przeżyciami doświadczenia zawodowego.

A3 d – Praca poza Polską w Europie

Czy sukces jest łatwo osiągnąć?	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
2 raczej łatwo	7	23,3	23,3	23,3
3 raczej trudno	11	36,7	36,7	60,0
4 bardzo trudno	6	20,0	20,0	80,0
5 trudno powiedzieć	6	20,0	20,0	100,0
Ogółem	30	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

A3 e – Praca w świecie poza Europą

Czy sukces jest łatwo osiągnąć?	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
1 raczej łatwo	7	23,3	23,3	23,3
3 raczej trudno	10	33,3	33,3	56,7
4 bardzo trudno	5	16,7	16,7	73,3
5 trudno powiedzieć	8	26,7	26,7	100,0
Ogółem	30	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Trudno jest osiągnąć sukces, według tej grupy badanych, także poza Polską i poza Europą. Prawie 60% respondentów jest przekonanych, że w Europie jest to

trudne lub bardzo trudne. Podobna opinia panuje także przy ocenie szans na powodzenie zawodowe poza Europą, chociaż praca w tych regionach wydaje się badanym stwarzać większe szanse na sukces, niż ma to miejsce w Europie i w Polsce; siedem osób jest wręcz zdania, że jest to łatwe do osiągnięcia, osoby te jednak nie pracowały poza Polską i poza Europą, a więc ponownie mamy do czynienia z ocenami sytuacji nie podpartymi doświadczeniem, a jedynie wyobrażeniami.

Siedem osób pozytywnie nastawionych do sukcesu poza Europą to ci sami respondenci, którzy podobnie łatwo wyobrażali sobie sukces poza Polską (kategoria A3-d).

Chcąc poznać uwarunkowania tak pesymistycznego poglądu na możliwość odniesienia sukcesu zawodowego w różnych sferach aktywności, warto jest przyrzeć się opiniom osób badanych na temat czynników, warunkujących ten sukces. Analizowano ten aspekt na podstawie opinii respondentów w ramach kolejnej, czwartej kategorii zagadnień w kwestionariuszu ankiety. Proszono badanych o ustosunkowanie się co do znaczenia czynników, wspomagających osiągnięcie sukcesu zawodowego, zarówno w Polsce, jak i w Europie oraz w świecie.

Wskazano siedemnaście następujących czynników (cech osobistych), których potencjalny wpływ na sukces szacowali badani:

Lp.	CECHA	w Polsce				w Europie poza Polską				w świecie poza Europą			
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
A4-1	poziom wykształcenia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-2	profil wykształcenia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-3	wiek	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-4	pleć	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-5	poziom inteligencji	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

A4-6	poziom kompetencji społecznych	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-7	umiejętność autoprezentacji	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-8	doświadczenie zawodowe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-9	kreatywność	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-10	posiadana wiedza ogólna	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-11	posiadana wiedza specjalistyczna	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-12	znajomości i koneksje	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-13	światopogląd i system wartości tego człowieka	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-14	system wartości przedsiębiorstw poszukujących pracowników	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-15	poziom zamożności człowieka	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-16	miejsce zamieszkania człowieka	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A4-17	przypadek	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Zbiorne wyniki danych, odnoszących się do typowania najważniejszych determinant sukcesu zawodowego zostały przedstawione w tabeli 7. Analizując otrzymane odpowiedzi i odpowiadając na zasadnicze postawione w badaniach pytanie: *co pomaga odnieść sukces zawodowy w Polsce?* otrzymujemy opinie na temat znaczenia poszczególnych czynników, od których, zdaniem badanej grupy rodziców powracających na rynek pracy zależy sukces zawodowy⁸.

⁸ Wskaźnik podany obok każdego czynnika oznacza średnią ocenę ważności, jaką respondenci przypisali temu czynnikowi na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie nie*, 2 – *raczej nie*, 3 – *raczej tak*, a 4 – *zdecydowanie tak*.

Tabela 7. Determinanty sukcesu zawodowego w opinii matek i ojców powracających na rynek pracy (kategoria A4 w kwestionariuszu ankiety)

CZYN- NIK	Poziom wykształcenia			Profil wykształcenia			Wiek			Płeć			Poziom inteligencji		
	A41- Polska	A41- Europa	A41- Świat	A42- Polska	A42- Europa	A42- Świat	A43- Polska	A43- Europa	A43- Świat	A44- Polska	A44- Europa	A44- Świat	A45- Polska	A45- Europa	A45- Świat
Średnia	3,31	3,54	2,38	2,31	3,62	2,23	3,00	2,62	2,31	3,08	2,46	3,15	3,46	3,38	2,92
N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Odchyle- nie standar- dowe	,630	,776	,870	,630	,650	,439	,707	,650	,480	,641	,519	,689	,519	,506	,760
Średnia	3,18	3,41	2,82	2,47	3,53	2,53	2,76	2,65	2,35	2,71	2,76	3,29	3,47	3,29	3,12
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Odchyle- nie standar- dowe	,636	,618	,636	,624	,514	,514	,664	,606	,493	,772	,664	,686	,624	,470	,485
Średnia	3,23	3,47	2,63	2,40	3,57	2,40	2,87	2,63	2,33	2,87	2,63	3,23	3,47	3,33	3,03
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Odchyle- nie standar- dowe	,626	,681	,765	,621	,568	,498	,681	,615	,479	,730	,615	,679	,571	,479	,615

Źródło: opracowanie własne.

	Poziom kompetencji społecznych			Umiejętność autoprezentacji			Doświadczenie zawodowe			Kreatywność			Posiadana wiedza ogólna		
	A46- Polska	A46- Europa	A46- Świat	A47- Polska	A47- Europa	A47- Świat	A48- Polska	A48- Europa	A48- Świat	A49- Polska	A49- Europa	A49- Świat	A410- Polska	A410- Europa	A410- Świat
Płeć															
mężczyźni	3,31	3,08	2,85	3,15	3,08	2,69	3,38	3,31	3,23	3,69	3,54	3,62	2,54	2,85	2,77
N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Odchylenie standardowe	,751	,954	,801	,801	,954	,630	,650	,630	,832	,480	,519	,506	,660	,555	,832
kobiety	3,12	3,18	2,82	3,29	3,18	2,82	3,12	3,35	3,59	3,88	3,71	3,59	2,71	3,35	3,12
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Odchylenie standardowe	,781	,636	,809	,588	,636	,728	,600	,702	,618	,332	,588	,507	,588	,702	,781
Ogółem	3,20	3,13	2,83	3,23	3,13	2,77	3,23	3,33	3,43	3,80	3,63	3,60	2,63	3,13	2,97
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Odchylenie standardowe	,761	,776	,791	,679	,776	,679	,626	,661	,728	,407	,556	,498	,615	,681	,809

Źródło: opracowanie własne.

	Posiadana wiedza specjalistyczna			Znajomości i koneksje			Światopogląd i system wartości tego człowieka			System wartości przedsiębiorstw poszukujących pracowników			Poziom zamożności człowieka		
	A4.11-Polska	A4.11-Europa	A4.11-Swiat	A4.12-Polska	A4.12-Europa	A4.12-Swiat	A4.13-Polska	A4.13-Europa	A4.13-Swiat	A4.14-Polska	A4.14-Europa	A4.14-Swiat	A4.15-Polska	A4.15-Europa	A4.15-Swiat
mezczyźni	2,69	2,92	2,85	3,77	2,31	2,38	2,15	1,69	1,85	3,38	2,54	2,77	3,54	2,46	3,23
N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Odchylenie standardowe	2,562	,494	,801	,439	,947	,961	,801	,630	,555	,768	,660	,725	,519	,660	,599
kobiety	2,41	3,35	3,12	3,71	2,53	2,59	2,41	1,88	2,24	3,24	2,88	3,06	3,35	2,88	3,35
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Odchylenie standardowe	,618	,702	,781	,470	,800	,870	,618	,781	,664	,831	,857	,429	,606	,857	,493
Ogółem	2,53	3,17	3,00	3,73	2,43	2,50	2,30	1,80	2,07	3,30	2,73	2,93	3,43	2,70	3,30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Odchylenie standardowe	1,717	,648	,788	,450	,858	,900	,702	,714	,640	,794	,785	,583	,568	,794	,555

Źródło: opracowanie własne.

	Miejsce zamieszkania człowieka			Przypadek		
	A416-Polska	A416-Europa	A416-Świat	A417-Polska	A417-Europa	A417-Świat
Płeć						
mężczyźni	Średnia	2,38	3,69	2,31	2,46	2,46
	N	13	13	13	13	13
	Odchylenie standardowe	,480	,480	,751	,660	,660
kobiety	Średnia	3,53	3,76	2,24	2,24	2,35
	N	17	17	17	17	17
	Odchylenie standardowe	,624	,437	,562	,752	,606
Ogółem	Średnia	3,60	3,73	2,27	2,33	2,40
	N	30	30	30	30	30
	Odchylenie standardowe	,563	,817	,640	,711	,621

Źródło: opracowanie własne,

Zdaniem wszystkich badanych, każdy z badanych czynników w różnym stopniu wpływa na odniesienie sukcesu zawodowego w Polsce i za granicą. Średnie wartości przypisywane znaczeniu każdego z czynników sukcesu przedstawiają się następująco:

▪ poziom wykształcenia	3,31 – raczej tak
▪ profil wykształcenia	2,31 – raczej nie
▪ wiek	3,00 – raczej tak
▪ płeć	3,08 – raczej tak
▪ poziom inteligencji	3,46 – raczej tak
▪ poziom kompetencji	3,31 – raczej tak
▪ autoprezentacja	3,15 – raczej tak
▪ doświadczenie zawodowe	3,38 – raczej tak
▪ kreatywność	3,69 – zdecydowanie tak
▪ wiedza ogólna	2,54 – raczej tak
▪ wiedza specjalistyczna	2,69 – raczej tak
▪ znajomości i koneksje	3,77 – zdecydowanie tak
▪ światopogląd i wartości jednostki	2,15 – raczej nie
▪ system wartości w przedsiębiorstwie	3,38 – raczej tak
▪ poziom zamożności człowieka	3,54 – zdecydowanie tak
▪ miejsce zamieszkania	3,69 – zdecydowanie tak
▪ przypadek	2,31 – raczej nie

W odniesieniu sukcesu zawodowego w Polsce i za granicą, zdaniem badanej grupy mężczyzn, pomagają następujące czynniki:

- znajomości i koneksje – średni wynik w skali 1–4 wynosi 3,77,
- kreatywność i miejsce zamieszkania – 3,69,
- poziom zamożności człowieka – 3,54,
- poziom inteligencji – 3,46.

Przy czym warto zauważyć, że – zdaniem badanych – profil wykształcenia ma taki sam wpływ, jak ... przypadek (!) – 2,31.

W opinii badanych kobiet, w odniesieniu sukcesu w kraju i poza nim pomagają:

- kreatywność – 3,88,
- znajomości i koneksje – 3,71,
- miejsce zamieszkania – 3,53,
- poziom inteligencji – 3,47.

Interesujące wydaje się być poznanie opinii badanych na temat znaczenia wymienianych w kwestionariuszu czynników w odniesieniu do analizy osobistej sytuacji życiowej i zawodowej respondentów. W ocenie przez kobiety i mężczyzn znaczenia poszczególnych czynników w ich odnoszonych lub planowanych w przyszłości sukcesach zawodowych występują nieco odmienne opinie.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz wyników ankiety, uzupełnionych przez dane z wywiadów z respondentami, najważniejszymi determinantami,

które decydowały lub mogą w przyszłości decydować o ich osobistym sukcesie, są konfiguracje (interakcje) grupy czynników.

Zdaniem badanych kobiet i mężczyzn najważniejszą determinantą ich potencjalnego sukcesu na rynku pracy jest ich osobista wiedza specjalistyczna, umiejętność autoprezentacji i profil wykształcenia. Spośród tej triady zarówno kobiety, jak i mężczyźni przywiązują największą wagę do wiedzy specjalistycznej (wynik 3,53 u kobiet oraz 3,38 u mężczyzn), autoprezentacja natomiast (szacowana odpowiednio na 3,35 u kobiet i 3,08 u mężczyzn) jest nieco ważniejsza niż profil wykształcenia (2,94 u kobiet i 3,0 w grupie mężczyzn).

Badani twierdzą, że najmniej znaczące będą w ich osobistym przypadku takie czynniki, jak: płeć, wiek i niskie doświadczenie zawodowe, dość nisko oceniają także wpływ takiego czynnika, jak poziom inteligencji (1,88 u kobiet i 2,15 u mężczyzn), czy też poziom zamożności i miejsce zamieszkania.

Ufają, że takie czynniki, jak: poziom kompetencji społecznych (2,85 w grupie mężczyzn i 2,71 w grupie kobiet) i kreatywność (odpowiednio 2,62 u mężczyzn i 2,59 u kobiet) mogą także sprzyjać sukcesowi. Zdają się zawierać także przypadkowi (2,54 mężczyźni i 2,65 kobiety).

Podsumowanie

Analiza wyników przeprowadzonych badań własnych w grupie rodziców powracających na rynek pracy, między innymi analiza ważności czynników atrakcyjności i sukcesu na rynku pracy, zdaje się wskazywać na kilka zagadnień, które mogą być brane pod uwagę przy planowaniu procesu edukacji i doradztwa zawodowego osób dorosłych.

W grupie badanych rodziców pokutują, co prawda, nieco stereotypowe poglądy na temat uwarunkowań sukcesu zawodowego, jaki można osiągnąć w Polsce i w świecie, ale respondenci sami zdają się doceniać zwłaszcza czynniki związane z edukacją (wiedza specjalistyczna i poziom wykształcenia) oraz kompetencjami społecznymi i relacjami w grupie (kompetencje społeczne, autoprezentacja). Oczekują więc prawdopodobnie wsparcia w zakresie rozwoju wiedzy specjalistycznej (np. studia dwustopniowe jako kontynuacja edukacji dla osób ze średnim wykształceniem, studia podyplomowe dla osób z wyższym wykształceniem, kursy specjalistyczne i certyfikaty uprawniające do awansu zawodowego itp.). Zapewne szczególnie atrakcyjne byłyby dla tej grupy badanych projekty edukacyjne powiązane ze wsparciem dla środowiska rodzinnego (np. zapewniona opieka dla dziecka w godzinach trwania edukacji rodziców, ułatwiony lub refundowany szybki transport na zajęcia i z zajęć, zwłaszcza jeśli osoba pochodzi z terenu o słabej infrastrukturze w tym zakresie i nie stać jej na własny środek transportu). Szczególnie cenne byłoby wprowadzenie profesjonalnego doradztwa zawodowego i prawnego (m.in. porady z zakresu prawa pracy i prawa rodzinnego), ukierunkowanego na wzmocnienie dialogu między tą grupą wsparcia a instytucjami rynku pracy.

Przeszkodą w utrzymaniu motywacji prorozwojowej w badanej grupie rodziców może być brak społecznych wzorców sukcesu w otaczającym ich otoczeniu oraz niska wiara w znaczenie własnej inteligencji, a także szukanie szansy na sukces w zdarzeniach przypadkowych (równie ważnych, w ich opinii, jak własna kreatywność i o wiele ważniejszych niż ich inteligencja). Krytyczne opinie na temat wpływu na sukces własnych możliwości intelektualnych mogą wynikać z faktu, iż osoby te nigdy nie miały kontaktu z doradcą zawodowym lub psychologiem i nie znają obiektywnych wyników pomiaru swojego potencjału poznawczego, społecznego i relacyjnego. Umożliwienie im dostępu do profesjonalnego procesu doradztwa zawodowego i wsparcia w zakresie rozwoju powinno być wzięte pod uwagę przy planowaniu i realizacji kolejnych projektów społecznych, związanych z rozwojem kapitału ludzkiego w Polsce.

Przeprowadzone analizy nie rozstrzygają, oczywiście, wielu problemów i dylematów, ale mogą stanowić zachętę do dalszych systematycznych badań nad poszukiwaniem uwarunkowań atrakcyjności zatrudnieniowej i sukcesu na współczesnym rynku pracy. Poznanie subiektywnego obrazu przestrzeni tych zmiennych wśród różnych grup respondentów może wspomóc metodykę doradztwa zawodowego, zwłaszcza w zakresie budowania skutecznych metod motywowania osób dorosłych do podejmowania wysiłków w procesie budowania satysfakcji zawodowej i poczucia sukcesu.

Bibliografia

1. Beutell N.J. (2010), *The Causes and Consequences of Work-Family Synergy: An Empirical Study in the United States*, International Journal of Management, Vol. 27, s. 650–666.
2. Buchowicz I., Kubicki P. (2008), *Rodzice na rynku pracy – analiza wybranych wyników badań polskich i zagranicznych*, [w:] Mazurek-Kucharska B. (red.), *Spoleczne determinanty atrakcyjności i sukcesu na współczesnym rynku pracy. Recenzowany raport końcowy projektu*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 248–266.
3. Juchnowicz M. (red.) (2009), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Wolters Kluwer, Kraków.
4. Landau M.D. (2010), 22. *Learn How to Make Your Own Luck*, U.S. News & World Report, Vol. 147, Issue 11, s. 47–48.
5. Mazurek-Kucharska B. (2009), *Percepcja i subiektywna ocena własnego i cudzego potencjału kompetencyjnego w kontekście atrakcyjności zatrudnieniowej i sukcesu na współczesnym rynku pracy. Recenzowany raport końcowy projektu*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
6. Mazurek-Kucharska B. (2008), *Wnioski i rekomendacje końcowe projektu badawczego: Postawy społeczne wobec idei elastycznego zatrudnienia. Międzykulturowe badania interdyscyplinarne*, Edukacja Ekonomistów

- i Menedżerów, nr 8, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa, s. 95–123.
7. Moreland N. (2006), *Entrepreneurship & Higher Education: An Employability Perspective*, Learning & Employability Series, ESECT, York.
 8. Sienkiewicz Ł. (2008), *Atrakcyjność zatrudnieniowa. Problemy definicyjne w aspekcie podażowych i popytowych czynników rynku pracy*, [w:] Mazurek-Kucharska B. (red.), *Społeczne determinanty atrakcyjności i sukcesu na współczesnym rynku pracy. Recenzowany raport końcowy projektu*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 20–71.
 9. Sienkiewicz Ł. (2010), *Atrakcyjność zatrudnieniowa. Problemy definicyjne i ich konsekwencje*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, nr 2 (16), Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa, s. 27–44.
 10. Zimbardo P.G., Leippe R. (1994), *Psychologia zmiany postaw i wpływu społecznego*, tłum. P. Kwiatkowski, Zysk i S-ka, Poznań.

Recenzent:
prof. dr hab. Alicja Kargulowa

**The conditions of employment attractiveness and success in the opinion
of parents returning to the employment market**

Key words: employment attractiveness, professional success, parents returning to the employment market, career counseling for adults, survey.

Summary: The article presents the results of research done on parents returning to professional activity following leave. The results of the parent group (n = 30) constitute part of a broader research project (n = 203) on the conditions for success on the contemporary employment market and estimating their own employment attractiveness. The study was done using the author's own questionnaire (Cronbach's alpha for the method is 0.93). The survey has shown that parents equate professional success and employment attractiveness with a couple of determinants, with differences between the indicators chosen by mothers and fathers. Parents relate success on the employment market with educations, social competence and relations. They see success as something very hard to attain, also seeing different conditions for it in Poland and abroad.

Dane do korespondencji:

Dr Beata Mazurek-Kucharska
Lubelska Szkoła Biznesu
ul. Konstantynów 1H
20-708 Lublin
e-mail: beatakucharska@interia.pl