



Joanna Wierzejska*

PROAKTYWNOŚĆ W BUDOWANIU KARIERY ZAWODOWEJ MŁODZIEŻY KOŃCZĄCEJ STUDIA WYŻSZE

ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE

Wszelkie przedsięwzięcia ludzi są uwarunkowane nie tylko przez czynniki zewnętrzne, ale przede wszystkim przez indywidualne cechy i predyspozycje jednostek. Na podstawie literatury przedmiotu można wymienić między innymi: różnego rodzaju kompetencje, motywację osiągnięć, poczucie samoskuteczności, radzenie sobie ze stresem, otwartość na nowe doświadczenia, nadzieję na sukces oraz proaktywność. Ten ostatni termin jest sposobem zachowania się ludzi, którzy podejmują próbę oddziaływania na środowisko i jego zmianę. Zakłada, że

jednostki ludzkie są w stanie w sposób intencjonalny i w pośredni wpływać na różne elementy środowiska, zwiększając szansę odniesienia w nim sukcesu (za: Bańka 2005, s. 8).

Według ogólnej definicji człowiekiem proaktywnym jest osoba dążąca do inicjowania zmian i kontrolująca sytuację, a nie jedynie reagująca na nią (*Collins Essential English Dictionary*, 2006). Można stwierdzić, że jest to osoba wykazująca się inicjatywą w działaniu. W procesie doprowadzania do zmiany ważne jest zaangażowanie, tj. gromadzenie niezbędnych zasobów dla wsparcia procesu, by jego koniec był uwieńczony zadowalającymi efektami. Morrison i Phelps (1999) w swojej koncepcji proaktywności zwracali uwagę na „odpowiedzialne zaangażowanie”. Twierdzili, że rynek pracy i funkcjonujące na nim organizacje potrzebują ludzi skłonnych do wyzwań polegających na negowaniu *status quo* i wprowadzania twórczych zmian. Według autorów, odpowiedzialne zaangażowanie to wysiłek ukierunkowany na dokonanie zmian w obszarze wykonywanych zadań lub świadczonej pracy.

Można zatem stwierdzić, że wyznacznikiem zachowań proaktywnych jest osobowość proaktywna. Jej uwarunkowaniami jest następujący zestaw atrybutów: poszukiwanie zmiany, dostrzeganie możliwości, kreowanie sytuacji, inicjatywa, podejmowanie działania (Crant, 2005).

Według T. Batemana i J.M. Cranta (1993), osoby proaktywne wykazują siedem wzajemnie powiązanych ze sobą cech: a) poszukują możliwości zmian i zdobycia

* Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

celu. Osiągają go dzięki aktywnemu działaniu i organizacji. Przy tym tak kreują sytuację, aby stało się możliwe uzyskanie wszelkich korzyści wynikających z wprowadzanych zmian; b) ustanawiają efektywne cele i są zorientowane na zmianę, maksymalizując poszukiwania możliwości dla uzyskania korzyści, angażują się w zmianę własnej percepcji jakościowej realizacji celu; c) proaktywni starają się przewidywać trudności i podejmować środki zaradcze, dokonując kalkulacji skutków swoich działań, poszukują czynników, które mogą stanowić zagrożenie dla ich działań, starają się odnajdywać możliwości ich zmiany; d) osoby odznaczające się proaktywnością mają tendencje do robienia różnych rzeczy lub wykonywania czynności w odmienny niestandardowy sposób, stale poszukując nowych sposobów realizowania wyznaczonych zadań, określane są jako „twórczy indywidualiści”, „innowatorzy roli”. Typowa osoba proaktywna będzie podejmować typowe działania, które obejmują: uczestnictwo, dobrowolne i bezinteresowne zaangażowanie, wychodzenie z ofertami, rozpoznawanie czegoś, agresywne wręcz kreowanie; e) osoby proaktywne to ludzie czynu, podejmują ciągle wyzwania, próby, często przejmują inicjatywę, stając się liderami, nigdy nie są bierni, w dążeniu do celu nie zrażają ich przeszkody; f) ludzie proaktywni wytrwale realizują swoje plany, są skłonni do zmiany własnej strategii działania, gdy okazuje się, że dotychczasowe zawodzą; g) proaktywni osiągają założone cele i mają autentyczne osiągnięcia. Oddziałują przy tym swoją postawą zaangażowania na innych ludzi, inne procesy, inne sytuacje i organizacje (za: Bańka 2005, s. 9–11). Mogą zatem świadomie wpływać na środowisko społeczne, w którym żyją.

B. Wojciszke (2006) twierdzi, że podjęcie jakiegos działania, często nawet samo przygotowanie do niego, daje początek wielu procesom sprawiającym, że działanie jest przez człowieka wykonywane i kontynuowane mimo różnych kosztów, na jakie ono naraża ludzi aktywnych. U jego podstaw, zdaniem autora, leży pięć procesów: a) podwyższenie psychicznej dostępności danego sposobu zachowania, ponieważ wyobrażenie sobie jakiegos sposobu postępowania i myślenie o nim podwyższa szansę jego realizacji; b) uzasadnienie własnego wysiłku, które powoduje, że jeżeli ktoś w uzyskanie jakiegos efektu włoży wiele wysiłku, bardziej go sobie będzie cenił, niż ten, kto uzyska efekt przy minimalnym wkładzie pracy; c) pułapka utopionych kosztów, czyli motywacja do odzyskania dóbr zainwestowanych w dotychczasowe działanie; d) zmiana postrzegania samego siebie – jeśli ktoś podejmie jakieś działanie, zaczyna siebie spostrzegać w sposób sprzyjający kontynuacji tego działania; e) wzbudzenie pragnienia, aby zaprezentować się innym jako osoba konsekwentna i wewnętrznie zgodna (Wojciszke, 2006, s. 255–258).

Jednostki proaktywne charakteryzuje skuteczne dopasowanie swoich potrzeb i możliwości do wymagań środowiska pracy. Potrafią wpływać na poziom otrzymywanego wynagrodzenia, szanse awansu itp. Dzięki temu są bardziej wydajni i mają lepsze wyniki. Planują swoją karierę zawodową, poszukując dla siebie nowych możliwości, potencjalnych pracodawców (Crant, 1995; Parker i Sprigg, 1999; Ashford i Black, 1996; Morrison, 1993). Osoby o wysokim poziomie proaktywności potrafią również prognozować sytuację w środowisku pracy. W celu zwiększania swo-



ich szans zdobywają nowe kwalifikacje (Bateman i Crant, 1993; Seibert, Crant i Kraimer, 1999). Badania dowodzą, że proaktywna osobowość jest dodatnio skorelowana z sukcesem zawodowym. Odnosi się to zarówno do obiektywnych wskaźników sukcesu zawodowego, takich jak wysokość wynagrodzenia czy awanse, jak i do subiektywnego odczucia satysfakcji. Wnioskować można, że na podstawie poziomu proaktywności można przewidywać szansę jednostki na osiągnięcie sukcesu zawodowego (Seibert, Crant i Kraimer, 1999).

Zdaniem A. Bańki (2005), pomiar proaktywności polega na inwentaryzacji i szacowaniu zachowań proaktywnych w poszczególnych domenach aktywności człowieka. Proaktywność osób już funkcjonujących na rynku pracy czy dopiero rozpoczynających pracę zawodową określana jest, według tej koncepcji, poprzez osiągane przez nie rezultaty w następujących domenach aktywności: a) socjalizacji, w której celem jest jak najlepsze przystosowanie się do rynku pracy; b) poszukiwania informacji i sprzężenia zwrotnego, którego celem jest zdobycie informacji o rynku pracy i informacji zwrotnych o wartości siebie samego w oczach innych osób; c) automarketingu, dyssyminacji – idei i budowania sieci wsparcia, którego efektem ma być sprzedaż idei własnej kariery, zaangażowanie innych we własne pomysły i zbudowanie sieci wsparcia; d) innowacji, której rezultatem będzie zdefiniowanie własnej drogi realizacji celu; e) kierowania karierą ku uzyskaniu kontroli nad karierą bez granic; f) radzenia sobie ze stresem w celu radzenia sobie w warunkach niepewności kariery bez granic i zbudowania siły wewnętrznej dla stawiania czoła przeciwnościom losu (Bańka, 2005).

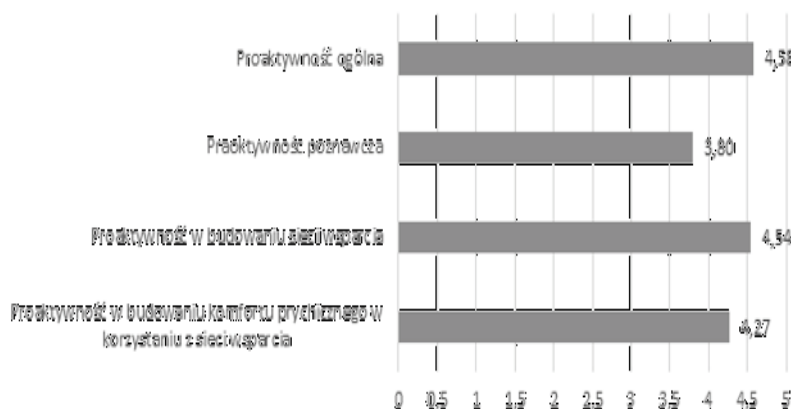
ZAŁOŻENIA I ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

Projektując niniejsze badania, dążyłam do określenia poziomu proaktywności w budowaniu kariery przez młodzież kończącą studia wyższe z różnych uczelni lubelskich, a zatem kończących studia o różnych profilach. Badaniami objęto studentów trzech lubelskich ośrodków akademickich: Politechniki Lubelskiej (72 osoby studiujące na kierunku zarządzanie oraz zarządzanie i inżynieria produkcji), Uniwersytetu Przyrodniczego (74 osoby studiujące na kierunku technologia żywności) oraz Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej (81 osób studiujących na kierunkach zarządzanie oraz stosunki międzynarodowe). Podstawą zebranego materiału empirycznego był sondaż diagnostyczny zrealizowany techniką ankietową. W badaniach posłużono się Skalą Zachowań Proaktywnych w Karierze (SZPwK) Augustyna Bańki (2005). Skala ta pozwala zidentyfikować cztery czynniki zachowań proaktywnych: proaktywność ogólną, poznawczą, proaktywność w budowaniu sieci wsparcia oraz proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia.

Jak wynika z analizy materiału empirycznego (rycina 1), wśród badanych studentów dominuje proaktywność ogólna ($M = 4,58$) oraz proaktywność w budowaniu sieci wsparcia ($M = 4,54$). W mniejszym stopniu charakteryzują się oni



proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia ($M = 4,27$). Najniższą wartość odnotowano w odniesieniu do czynnika proaktywność poznawcza ($M = 3,80$).

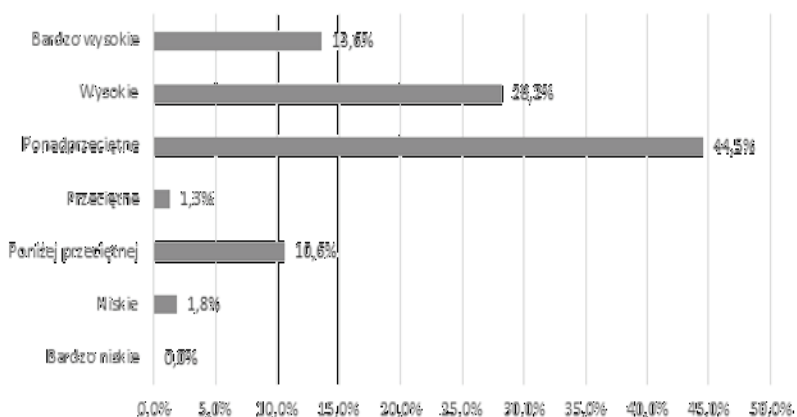


Ryc. 1. Struktura czynnikowa zachowań proaktywnych absolwentów lubelskich uczelni wyższych (dane według średnich na skali od 1 do 7, gdzie 1 jest wartością najniższą, a 7 – wartością najwyższą)

Źródło: opracowanie własne.

Wskaźnik proaktywności ogólnej wyniósł w grupie studentów średnio 45,77 przy odchyleniu standardowym 11,16. Według Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze wyniki surowe w przedziale 34–46 punktów świadczą o ponadprzeciętnym poziomie proaktywności. Wartość ta wskazuje, że respondentów cechuje ponadprzeciętne zaangażowanie w zachowaniach, które będąc skierowane na zmianę własnego „Ja”, przybliżają ich do realizacji własnych celów i zadań związanych planowaniem i rozpoczęciem kariery zawodowej (por. Bańka, 2005, s. 46).

Znaczna grupa badanych (41,9%) wyróżnia się wysoką lub bardzo wysoką proaktywnością ogólną. Osoby te uparcie poszukują sposobów na zwiększenie szans rozwoju ich kariery zawodowej, czerpią wiele satysfakcji z tego, co udaje im się w tym kierunku zrobić. Respondenci ponad wszystko starają się być siłą konstruktywną pozytywnych zmian dla swojej kariery. Cechuje ich wytrwałość i pomysłowość w wyszukiwaniu okazji, które umożliwiłyby im rozpoczęcie i rozwój kariery. Bardzo często zdarza im się bronić własnych pomysłów na zrobienie kariery, nawet wtedy, gdy wzbudzą one sprzeciw innych, a jeśli dostrzegają, że w swoich relacjach ze światem może coś zaszkodzić ich karierze, to starają się to zmienić.



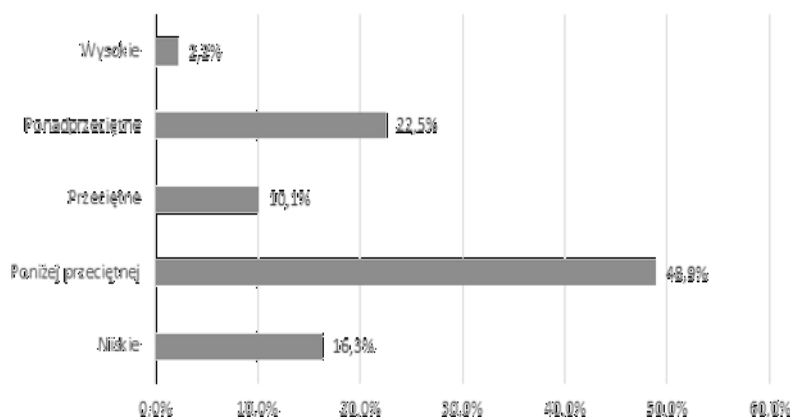
Ryc. 2. Wyniki proaktywności ogólnej badanej młodzieży

Źródło: opracowanie własne.

Ponadprzeciętne wyniki na skali proaktywności ogólnej uzyskała porównywalna grupa respondentów (44,5%) (rycina 2). Wyniki przeciętne uzyskały zaledwie trzy osoby (1,3%), a co ósmy badany charakteryzuje się poniżej przeciętną bądź niską proaktywnością ogólną. Osoby te w mniejszym stopniu poszukują innych, alternatywnych sposobów osiągnięcia kariery zawodowej i często ich starania nie koncentrują się na tym, aby uprzedzić inne osoby w momencie pojawienia się różnego rodzaju okazji na wykorzystanie jej w budowaniu własnej kariery. Zdarza się również, że zaniedbują nadarzające się w życiu codziennym okazje kontaktów z innymi, aby wzmocnić swoją wiarę w szansę rozwoju zawodowego.

Czynnik drugi zwany proaktywnością poznawczą wskazuje na inicjatywę podmiotu skierowaną na poszukiwanie informacji o środowiskach, od której zależy rozwój kariery zawodowej i dalsze przesyłanie informacji o potencjalnych kandydatach do pracy. Średnia wartość wyników badanych studentów wyniosła 19,01 przy odchyleniu standardowym 6,44. Według stosowanej skali wyniki surowe w przedziale od 13 do 21 punktów świadczą o osiągnięciu badanego czynnika na poziomie poniżej przeciętnej.

Niemal co czwarty badany (24,7%) cechuje się proaktywnością poznawczą na wysokim lub ponadprzeciętnym poziomie. Ci respondenci częściej od innych osób przygotowują i modernizują swoje dokumenty aplikacyjne, by przesyłać je swoim potencjalnym przyszłym pracodawcom, regularnie również podnoszą swoją wiedzę, czytając artykuły lub inne publikacje o stanowiskach pracy, które aktualnie cieszą się popularnością wśród pracodawców. Badani studenci często poszukują informacji o zatrudnieniu pracowników w prasie. Ponad $\frac{3}{4}$ wszystkich badanych studentów lubelskich uczelni wyższych cechuje się proaktywnością poznawczą na poziomie poniżej przeciętnej (48,9%) lub nawet niskim (16,3%).



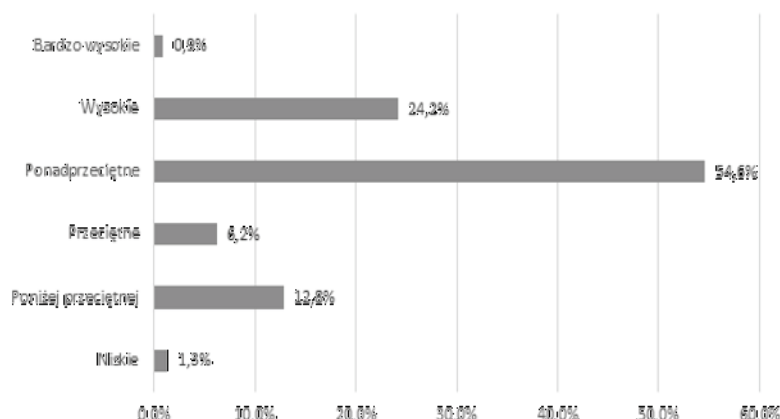
Ryc. 3. Wyniki proaktywności poznawczej badanej młodzieży

Źródło: opracowanie własne.

Świadczy to o tym, iż osoby te zaniedbują nawiązywanie bezpośrednich kontaktów z przedstawicielami różnych firm i instytucji w celu zwiększenia swoich szans na rozpoczęcie kariery. Bardzo często również nie wykazują inicjatywy w zakresie kontaktów i funkcjonowania agencji doradztwa personalnego. Przeciętny poziom zachowań proaktywnych skierowanych na eksplorację środowiska jest udziałem co dziesiątego respondenta (10,1%) (rycina 3).

Wskaźnik określany mianem proaktywności w budowaniu sieci wsparcia uzyskał średni wynik 22,69 przy odchyleniu standardowym 6,01. Według Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze wyniki surowe w przedziale 18–26 punktów świadczą o ponadprzeciętnym poziomie proaktywności. Świadczy to o tym, iż badani lubelscy studenci w sposób ponadprzeciętny angażują się w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej im realizację własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery zawodowej.

Wśród badanych osób ¼ (25,1%) stanowili studenci, którzy wyróżniali się wysokimi i bardzo wysokimi wynikami w omawianym czynniku. Jednak zauważyć należy, że ponad połowa wszystkich badanych (54,6%) uplasowała się na poziomie ponadprzeciętnym. Oznacza to, iż pewne czynności wykonuje częściej od pozostałych, lecz nie przywiązuje do tego aż takiego znaczenia. Zazwyczaj studenci wierzą w to, iż uda im się spotkać na swojej drodze osoby, które pomogą im rozpocząć karierę zawodową i pisać po jej szczeblach. Odwiedzają również ludzi, którzy potencjalnie byłiby im pomocni w budowaniu własnej przyszłości zawodowej. Często poświęcają swój czas, nawiązując kontakty podczas praktyk lub wolontariatu, po to by uzyskać referencje i sukcesywnie je poszerzają. Przeciętne wyniki uzyskało jedynie 6% wszystkich badanych.



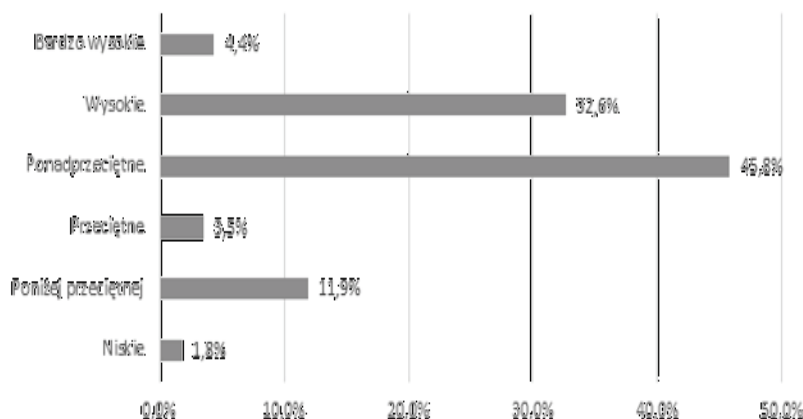
Ryc. 4. Wyniki proaktywności w budowaniu sieci wsparcia badanej młodzieży

Źródło: opracowanie własne.

Częściej niż co siódmy student wykazuje się proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia na poziomie poniżej przeciętnym (12,8%) i niskim (1,3%). Są to osoby, które w małym stopniu angażują się w udzielanie osobom znaczącym cierpliwych i wyczerpujących informacji o własnych planach kariery i ewentualnej ich pomocy w tym zakresie (rycina 4).

Ostatnim analizowanym czynnikiem była proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia. Analiza empiryczna danych wykazała, że czynnik ten uzyskał średni wynik 25,64 przy odchyleniu standardowym 7,08. Według omawianej skali autorstwa Augustyna Bańki wyniki surowe w przedziale 22–28 punktów świadczą o ponadprzeciętnym poziomie angażowania się studentów w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak najwyższym.

Ze szczegółowej analizy wynika, że 38% respondentów wyróżniała się bardzo wysokimi (32,6%) i wysokimi (4,4%) wynikami proaktywności polegającej na budowaniu komfortu psychicznego. Zdecydowana większość wszystkich badanych lubelskich studentów osiągnęła wyniki ponadprzeciętne (45,8%), które wskazują, że częściej niż inne osoby stosują się oni do wskazówek i podpowiedzi osób, z którymi udało im się nawiązać kontakt w związku z poszukiwaniem pracy. Rzadziej również odczuwają zakłopotanie w sytuacji pytania pracodawców o zatrudnienie w konkretnym miejscu pracy. Często przedmiotem ich rozmów z rodziną jest kariera zawodowa. Wyniki przeciętne w omawianym czynniku uzyskały jedynie pojedyncze osoby (3,5%), ale już wyniki poniżej przeciętnej i niskie wykazał dość znaczący odsetek (rycina 5). Częściej niż co siódmy (13,7%) badany rzadko widzi sens brania przykładu z osób, którym już udało się odnieść sukces w dzieciństwie, która jest przedmiotem ich zainteresowania.



Ryc. 5. Wyniki proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia

Źródło: opracowanie własne.

Nie zawsze również wykorzystują sytuację potencjalnej możliwości zatrudnienia, kontaktując się ze swoimi znajomymi i przyjaciółmi. Zebrane dane empiryczne poddane analizie statystycznej wykazały, że ośrodek akademicki nie różnicuje zachowań proaktywnych w karierze badanej młodzieży (tabela 1).

Tab. 1. Różnice w zakresie poszczególnych czynników proaktywności w karierze między studentami reprezentującymi różne ośrodki akademickie

	SS	df	MS	SS	df	MS	F	p
Proaktywność ogólna	223,003	2	111,502	27930,6	224	124,6901	0,894231	0,410377
Proaktywność poznawcza	205,771	2	102,885	9173,2	224	40,9517	2,512359	0,083359
Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	118,078	2	59,039	8052,6	224	35,9491	1,642292	0,195857
Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia	104,559	2	52,280	11234,2	224	50,1526	1,042413	0,354307

Źródło: opracowanie własne.

Badania wykazały również, że nie ma istotnych różnic statystycznych między kierunkami studiów, jaki wybrali jako przyszły zawód młodzi dorośli.

PODSUMOWANIE

Jak ustalono, młodzi pedagodzy cechują się ponadprzeciętną proaktywnością ogólną. Tym samym podejmują się istotnych zmian w środowisku pracy, potrafią zidentyfikować trudności i usuwać bariery ograniczające efektywne działanie. Przejawiając tę aktywność, kształtują swoje środowisko pracy, zwiększając szanse na odniesienie



sukcesu zawodowego (por. Bańka, 2005, s.7–8; Parker, Williams i Turner, 2006). Szukają tym samym nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju swojej kariery zawodowej. Nie jest przy tym ważne, jakie są realne szanse odniesienia sukcesu, liczy się wiara w powodzenie, co motywuje pozytywnie do działania. Starają się więc być siłą konstruktywną korzystnych zmian w realizacji indywidualnych planów, bronić swoich pomysłów na zrobienie kariery.

Cechuje ich również ponadprzeciętne zaangażowanie skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej im realizację własnych celów związanych z karierą.

Badane osoby wyróżniają się także proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia. Często więc słuchają osób, z którymi nawiązali kontakt, poszukując pracy, pragną podążać śladami tych, co odnieśli sukces, rozmawiają o swoich planach z rodziną i przyjaciółmi.

Natomiast niżej niż przeciętny jest poziom ich proaktywności poznawczej skierowanej na analizę informacji o sytuacji na rynku pracy, utrzymywanie kontaktów z agencjami doradztwa personalnego itp.

Uzyskane dane potwierdzają wcześniejsze eksploracje dotyczące zachowań proaktywnych w karierze młodych dorosłych. W roku 2012 K. Klimkowska przeprowadziła badania wśród studentów kończących studia translatorskie. Okazuje się, że również w tej grupie badane osoby odnotowywały najwyższy poziom proaktywności w czynniku proaktywność ogólna, najniższa zaś była ich proaktywność poznawcza (Klimkowska, 2013, s. 350–351). Podobne dane uzyskano w badaniach empirycznych przeprowadzonych w 2011 roku wśród absolwentów studiów pedagogicznych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wśród badanych absolwentów dominowała proaktywność ogólna i proaktywność w budowaniu sieci wsparcia. Wyniki na poziomie przeciętnym uzyskali badani w skali proaktywności w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia. Natomiast w skali proaktywność poznawcza uzyskali oni wyniki poniżej przeciętnej (Wierzejska, 2014, s. 131–137).

Takie dane mogą świadczyć o tym, iż o ile młodzi ludzie potrafią pracować nad sobą, by w konsekwencji przybliżyć się do realizacji obranych przez siebie celów i zadań związanych ze zbliżającym się wejściem na rynek pracy i rozpoczęciem kariery, o tyle brak im jest determinacji do zmierzania się z koniecznością działania w najbliższym środowisku, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Taka sytuacja może być spowodowana przekonaniem studentów, że na przygotowania i poszukiwanie miejsca pracy będą mieli czas po zakończeniu studiów, natomiast wyobrażenie sobie siebie jako pracownika, który w przyszłości odnosi sukces w karierze, jest naturalnym mechanizmem.

BIBLIOGRAFIA

Ashford, S.J. & Black J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81.

Bańka A. (2005). *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*. Poznań–Warszawa.

Bateman T.S. & Crant J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14.

Collins Essential English Dictionary (2006). Glasgow.

Crant, J.M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 4 (80).

Klimkowska, K. (2013). *Orientacja na sukces zawodowy studentów kończących studia translatorskie*. Lublin.

Morrison, E.W. & Phelps, C.C. (1999). Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42.

Morrison, E.W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36.

Parker S.K., Williams, H. & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91.

Parker, S.K. & Spring, C.A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning. The role of the job demands, job control, and proactive personality, *Journal of Applied Psychology*, 6 (84).

Parsons, T. i White, W. (1969). Charaktery a społeczeństwo. W: T. Parsons (red.). *Struktura społeczna a osobowość*. Warszawa.

Seibert S.E, Crant, M. J. & Kraimer, M. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84.

Wierzejska, J. (2014). *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy*. Lublin.

Wojciszke, B. (2006). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa.



PROAKTYWNOŚĆ W BUDOWANIU KARIERY ZAWODOWEJ MŁODZIEŻY KOŃCZĄCEJ STUDIA WYŻSZE

Słowa kluczowe: młodzież akademicka, proaktywność, kariera, rynek pracy

Streszczenie: W dobie kryzysu gospodarczego często mówi się o konkurencyjności, nie tylko tej związanej z produkcją i różnymi branżami oraz tej w sferze usług, ale również szeroko pojętej, dotyczącej funkcjonowania jednostek na rynku pracy. Obecnie osoby podejmujące pracę, a zwłaszcza ludzie młodzi, bez doświadczenia zawodowego, powinny posiadać wiele cech wyróżniających je spośród innych kandydatów. Mowa tu nie tylko o formalnych kwalifikacjach czy kompetencjach, ale o zachowaniach związanych z efektywnym, skutecznym planowaniem oraz działaniem mającym na celu realizację planów zawodowych i rozwojem ich kariery zawodowej. Taki przejaw aktywności można określić mianem postaw proaktywnych. Niniejszy tekst stanowi raport z przeprowadzonych badań wśród studentów największych lubelskich uczelni kończących edukację wyższą. Na podstawie Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze Augustyna Bańki wyróżniono cztery czynniki postawy proaktywnej, tj. proaktywność ogólną, poznawczą, proaktywność w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia oraz proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego w korzystaniu z sieci wsparcia. Wyniki badań wskazały, iż badani młodzi dorośli w zdecydowanej większości wykazują się jedynie przeciętnym poziomem proaktywności. Wyniki w poszczególnych czynnikach składających się na efektywne i skuteczne planowanie swojej kariery nieznacznie różnią się między sobą.

PROACTIVE APPROACH TOWARDS BUILDING A PROFESSIONAL CAREER AMONG HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS GRADUATES

Keywords: university students, proactivity, career, job market

Abstract: At the time of economic crisis, competitiveness is the concept that reappears in different contexts. Competitiveness is related not only to production and different services but also to the functioning of an individual on the job market. People who undertake a new job, especially young people without previous professional experience, should have such traits that would distinguish them from other candidates. These traits include not only formal qualifications or competences, but also behaviours connected with effective and efficient planning and activities whose aim is to achieve professional goals and to develop professional career,





which can be defined as proactive behavior. The article discusses a study conducted among students graduating from the biggest universities in Lublin. On the basis of Augustyn Bańka's Scale of Proactive Behaviours in Career, the author of the study has identified four elements of proactive behaviours: general proactivity, cognitive proactivity, proactivity in entering new contacts and constructing establishing the networks of support, and proactivity in building mental comfort through the use of networks of support. The results of the study have revealed that young adults exhibit an average level of proactivity. The differences between the respective elements contributing to the effective and efficient career planning were insignificant.

