



Czynniki wewnętrzne jako determinanta ścieżek karier zawodowych młodzieży dolnośląskiej w świetle wyników badań własnych¹

DOI: 10.17399/HW.2016.1535015

STRESZCZENIE

CEL NAUKOWY: Celem artykułu jest zbadanie, czy i jak czynniki wewnętrzne, takie jak: wiek, płeć, kompetencje oraz wartości życiowe, determinują wybór ścieżek karier młodych mieszkańców Dolnego Śląska.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: Podstawowym problemem publikacji jest analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród mieszkańców Dolnego Śląska w wieku 18-28 lat. Do analizy wykorzystano: współczynnik korelacji liniowej Pearsona, współczynnik zmienności, test równości średnich, test dla dwóch wskaźników struktury, test niezależności chi-kwadrat oraz analizę skupień.

PROCES WYWODU: Wywód rozpoczyna analiza literatury dotyczącej kariery zawodowej. Następnie przedstawiona została metodyka przeprowadzonych badań. Główną część artykułu stanowi analiza ilościowa wyników przeprowadzonego badania ankietowego.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Największą grupę stanowią niezdecydowani, czyli tacy, którzy nie mają sprecyzowanej wizji przyszłości, choć deklarują, że ją planują. Z grupy zdecydowanych największą popularnością cieszy się przedsiębiorcza ścieżka kariery zawodowej, czyli właściciele firm. Kolejna grupa, co do popularności wizji zawodowej przyszłości, to pracownicy dużej firmy. Najmniej popularną ścieżką kariery jest pracownik administracji. Przeprowadzona analiza statystyczna dowodzi, że wybrane czynniki wewnętrzne nie wpływają na wybory deklarowanych ścieżek życiowych przez młodych ludzi. Dodatkowo wykazano, że młodzi ludzie cenią wartości podstawowe, takie jak: zdrowie, rodzina, przyjaźń i uczciwe życie. Mniej ważne są sława, sukces i życie pełne przygód. Według badań mniej istotne dla młodych są wiara i religia oraz czynny udział w życiu

¹ Projekt „Przedsiębiorczość ludzi młodych. Stan, uwarunkowania, konsekwencje” finansowany z grantu Fundacji Banku Zachodniego WBK S.A. w Warszawie Santander Universidades.

społeczno-politycznym, co znacząco różni ich od pokolenia ich dziadków. Obszar badań dotyczący samooceny wybranych kompetencji ujawnia, że młodzi respondenci mają niską samoocenę, co jest sprzeczne z opinią pracodawców o młodych na rynku pracy.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: Jeśli to nie czynniki wewnętrzne wpływają na wybory w zakresie kariery zawodowej, to być może istotniejsze są czynniki zewnętrzne płynące z otoczenia, jak np. środowisko czy edukacja. Daje to podstawę do pogłębiania badań w tym zakresie a jednocześnie nadzieję na możliwość kształtowania przyszłości zawodowej przez sprzyjające warunki otoczenia.

→ **SŁOWA KLUCZOWE: ŚCIEŻKA KARIERY, CZYNNIKI WEWNĘTRZNE, MŁODZIEŻ, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ**

ABSTRACT

Internal factors as a determinant of professional career paths of young people of Lower Silesia – results of own research

RESEARCH OBJECTIVE: The aim of this article is to research whether and how the internal factors like age, gender, competences and the value of life affect declared choices regarding the career paths of young residents of Lower Silesia.

THE RESEARCH PROBLEM AND METHODS: The main problem of this publication is to analyse the results of a survey conducted among residents of Lower Silesia aged between 18 and 28 years. For the analysis results were used: Pearson's correlation coefficient, coefficient of variation, equality of means test, test for two indicators structure, chi-square independence test and cluster analysis.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: The line of reasoning begins with an analysis of the literature concerning a career before the methodology of the study was presented. The main part of the article is based on quantitative analysis of the results of the conducted survey.

RESEARCH RESULTS: The largest group are undecided, that is those who do not have explicit vision of the future, but declare to plan that. In the group decided the most popular is the entrepreneurial career path means the business owners. Another group, as the popularity of the vision of professional future, are employees of a large company. The least popular career path is a government employee. Statistical analysis show that the selected internal factors do not determine the choice of the career paths of young people in Lower Silesia. In addition, it has been shown that young people appreciate the basic values like: health, family, friendship and honest life. Less important are the fame, success and adventurous life. According to research less relevant to young people are faith, religion

and active participation in social and political life, which differs significantly from the generation of their grandparents. The area of research on self-selected competencies reveals that the young respondents have low self-esteem, which is contrary to the opinion of employers about young people on the labor market.

CONCLUSIONS, INNOVATIONS AND RECOMMENDATIONS: If internal factors do not influence the choices of career path then perhaps external factors, originating from the surroundings, such as the environment and education, are more important. If so, that gives grounds for further research and creates an opportunity to create professional future by favorable environmental conditions.

→ **KEYWORDS: CAREER PATH, INTERNAL FACTORS, YOUNG PEOPLE, ENTREPRENEURSHIP**

Wstęp

Kariera zawodowa jest pojęciem wieloaspektowym i odnosi się do różnych wymiarów życia człowieka. Może być definiowana potocznie, jako obejmowanie kolejnych stanowisk, awans, lub określać pewien proces zmian rozwojowych i osiągnięcie wyznaczonych celów, tworząc wielowymiarowy scenariusz życia zawodowego. Zarządzanie własną karierą (*careerself-management*) jest przede wszystkim silnie akcentowane przez współczesne koncepcje kariery. Istotne jest, aby świadomie wyznaczać sobie realistyczne cele oraz odpowiednio dopasować strategię rozwoju kariery, ukierunkowaną na osiągnięcie wyznaczonych celów (Rutkowska, 2011). Według jednej z definicji, aktywność pozwalająca na realizację w ciągu całego życia określonych ról zawodowych i pozazawodowych określana jest często mianem szeroko rozumianej kariery indywidualnej bądź życiowej (Miś, 2007). W gospodarce opartej na wiedzy w kontekście zmian społeczno-kulturowych i ekonomicznym zasadniczym czynnikiem sukcesu staje się zarządzanie karierą (Cybał-Michalska, 2013). Osoba podejmująca wysiłek związany z zarządzaniem własną karierą zawodową zazwyczaj żyje w przekonaniu, że może wpływać na jej przebieg i ma nad tym chociaż częściową kontrolę. Ginn podkreśla, że jednostka powinna być wręcz strategiem zawodowym i podejmować świadomie oraz odpowiedzialnie decyzje dotyczące jej rozwoju (Ginn, 1998). Z jednej strony proces ten determinują czynniki wewnętrzne, takie jak siła woli oraz chęć działania, natomiast z drugiej istotnym aspektem są możliwości – czynniki zewnętrzne, ponieważ w szerszym rozumieniu osiągnięcie celów w tym obszarze jest skutkiem obustronnych działań związanych

z zarządzaniem karierą zarówno po stronie jednostki, jak i otoczenia (Rutkowska, 2011). Hopper (1971) również zwraca uwagę, że analizując wybory ścieżek karier, należy wziąć pod uwagę uwarunkowania, które na te wybory wpływają. Mogą mieć one charakter endogenny i egzogeny względem jednostki.

W ujęciu indywidualnym najważniejszy jest punkt widzenia osoby, której planowanie kariery dotyczy. Jest to przede wszystkim jej własne spojrzenie na proces planowania poprzez analizę sytuacji, ustalenie celów oraz wyznaczenie środków niezbędnych do ich realizacji, a także rozwój kariery poprzez wybór odpowiednich form realizacji wytyczonych celów. Kariery są współcześnie rezultatem starań, zabiegów i wysiłków jednostki (Bohdziewicz, 2010). Powstaje zatem pytanie, jak czynniki wewnętrzne i zewnętrzne determinują proces wyboru ścieżki kariery wśród młodych ludzi. Sprawdzenie rzeczywistych skłonności młodych ludzi do aktywności co do planowanych karier ma nie tylko walor poznawczy, ale również praktyczny, ponieważ może stanowić podstawę doskonalenia procesów dydaktycznych.

Zespół Badawczy Przedsiębiorczości i Zarządzania w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu w ramach projektu² przeprowadził badania wśród młodych ludzi. Celem naukowym badań była identyfikacja stanu i uwarunkowań planowanych ścieżek kariery ludzi młodych na Dolnym Śląsku. Celem praktycznym było zebranie i analiza danych pozwalająca określić zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności praktyczne ludzi młodych w zakresie planowanych ścieżek kariery, z zamiarem udoskonalenia programów dydaktycznych i opracowania rekomendacji dla programów wsparcia.

Metodyka badań

Niniejszy artykuł prezentuje wyniki badania ankietowego przeprowadzonego zgodnie z metodologią stosowanych nauk społecznych. Badanie przeprowadzono w czerwcu 2015 roku, metodą reprezentatywną w stosunku do zdefiniowanej populacji, którą stanowili mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 18-28 lat. Zastosowaną techniką pomiaru była ankieta internetowa z kontrolą jakości wypełnienia na podstawie adresu IP, pomiaru czasu jej wypełnienia oraz kontroli spójności odpowiedzi

² Projekt „Przedsiębiorczość ludzi młodych. Stan, uwarunkowania, konsekwencje” finansowany z grantu Fundacji Banku Zachodniego WBK S.A. w Warszawie Santander Universidades.

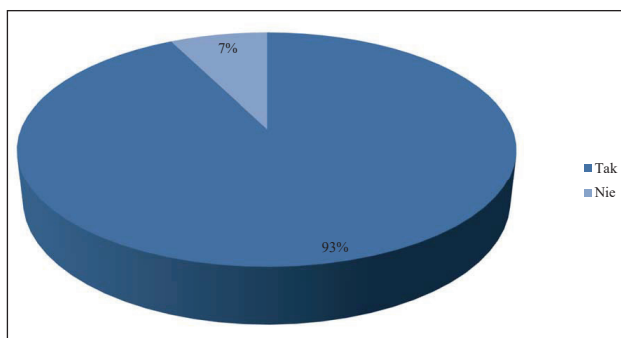
na pytania. Operatem próby, który został użyty do realizacji badań, była baza uczestników panelu internetowego Ariadna w dyspozycji wykonawcy badań (Pluta i Safin, 2015).

W badaniu wzięły udział 643 osoby. W grupie znalazły się 323 kobiety (50,2%) i 320 mężczyzn (49,8%). Badanie dotyczyło młodych ludzi, więc respondentami były osoby w wieku od 18 do 28 lat. Respondenci w wieku 18-23 lata stanowili ponad połowę badanych – 53,8%, pozostałą część, to jest 46,2% – respondenci w wieku 24-28 lat.

Celem niniejszego artykułu było sprawdzenie, czy wybrane czynniki wewnętrzne charakteryzujące młodych mieszkańców Dolnego Śląska wpływają na deklarowane przez nich wybory dotyczące ścieżki kariery. Do grupy czynników wewnętrznych zaliczono: wartości życiowe, ocenę własnych kompetencji, płeć oraz wiek.

Badając deklaracje respondentów dotyczące wizji przyszłości zawodowej za 2-3 lata, na wstępie postawiono pytanie: „Czy zastanawiasz się nad swoją przyszłością zawodową?”. Większość ankietowanych odpowiedziała na nie twierdząco (rys. 1). W dalszej analizie uwzględniono tylko tych badanych.

Rysunek 1. Czy zastanawiasz się nad swoją przyszłością zawodową?



Źródło: opracowanie własne.

Do badania wybrano cztery alternatywne drogi kariery: pracownik dużej firmy, przedsiębiorca (własna firma), pracownik administracji i niezdecydowany. Do pracowników dużej firmy zaliczono osoby, które na pytanie: „Jeśli zastanawiasz się nad swoją przyszłością zawodową, to w ciągu 2-3 lat widzisz ją...?” odpowiedziały: „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” w dużej firmie międzynarodowej lub w dużej firmie polskiej. Osoby, które w tym samym pytaniu wybrały warianty „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” we własnej firmie, zaliczono do grupy przedsiębiorca. Jeśli

ankietowany za 2-3 lata „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” widział się w administracji publicznej, zaliczony został do grupy pracownik administracji. Do grupy niezdecydowanych zaliczony został respondent, który dokonał wyboru „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” w przynajmniej dwóch powyższych kategoriach. Osoby, które wybrały inne ścieżki kariery, nie zostały uwzględnione w badaniu. Przy zastosowanych kryteriach próba badawcza liczyła 457 osób, co w podziale na dokonane wybory przedstawia tabela 1.

Tabela 1
Próba badawcza w podziale na deklarowane ścieżki kariery

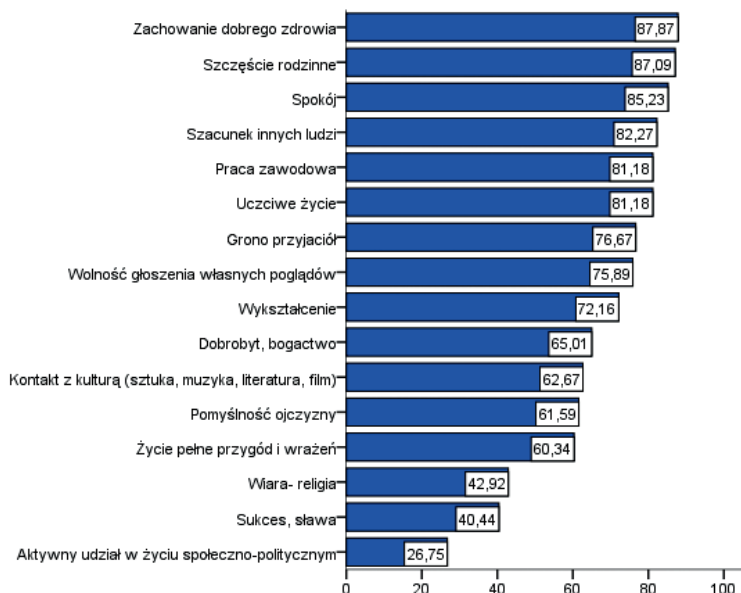
Ścieżka kariery	Liczba respondentów	Odsetek respondentów
Niezdecydowany	160	35,01%
Przedsiębiorca	133	29,10%
Pracownik dużej firmy	115	25,16%
Pracownik administracji	49	10,72%
Σ	457	100,00%

Źródło: opracowanie własne.

Czynniki wewnętrzne a ścieżki kariery młodych ludzi

Jako determinanta wyborów kariery zawodowej zasadne wydaje się uznanie wewnętrznego kodeksu wartości młodych ludzi. W przeprowadzonym badaniu uwzględniono ów aspekt i zapytano respondentów o najistotniejsze wartości życiowe. Wartości uniwersalne takie jak szczęście rodzinne, zdrowie, szacunek oraz spokój są dla młodych ludzi ważne i bardzo ważne. Nie mniej ważna jest praca zawodowa, która została wskazana jako ważna i bardzo ważna przez 81,18% respondentów. Najrzadziej wskazywana jako ważna lub bardzo ważna wartość dla młodych była wiara i religia (42,92%) oraz aktywny udział w życiu społeczno-politycznym (26,75%). Analiza i ocena badań nad deklarowanymi wartościami w odniesieniu do pozycji „sława i sukces” wskazała na mniej niż 50% respondentów (40,44%), co może być zaskakujące w odniesieniu do stereotypowego młodego człowieka poszukującego sławy i sukcesu. Odsetek odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” dla poszczególnych wartości życiowych przedstawia rys. 2.

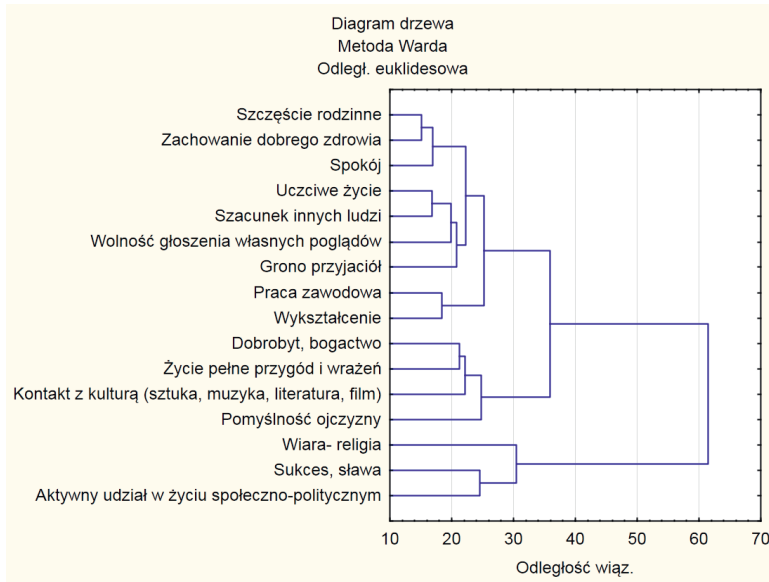
Rysunek 2. Wartości życiowe ważne i bardzo ważne dla ankietowanych.



Źródło: opracowanie własne.

Chcąc sprawdzić podobieństwo w wyborach poszczególnych wartości, zastosowano jedną z metod wielowymiarowej analizy porównawczej – analizę skupień. Jako metodę grupowania użyto metody Warda. Dendrogram przedstawiający podział wartości na trzy skupienia przedstawia rysunek 3.

Rysunek 3. Dendrogram podziału wartości na skupienia.



Źródło: opracowanie własne za pomocą pakietu STATISTICA.

Badając wpływ ważności wartości życiowych na dokonywane wybory dotyczące ścieżki kariery zawodowej, w pierwszym kroku wyeliminowano z badania te wartości, których odpowiedzi charakteryzowały się niską zmiennością. Analizę przeprowadzono na podstawie pozycyjnego współczynnika zmienności. Wartość krytyczną V^* ustalono na poziomie 12,5%. Wyniki przedstawia tabela 2.

Tabela 2
Analiza zmienności odpowiedzi dotyczących ważności poszczególnych wartości życiowych³

Wartości życiowe	Me ³	Q ₁	Q ₃	V _Q
Wiara – religia	3	2	4	33,33%
Sukces, sława	3	3	4	16,67%
Aktywny udział w życiu społeczno-politycznym	3	3	4	16,67%
Uczciwe życie	4	4	5	12,50%
Praca zawodowa	4	4	5	12,50%
Spokój	4	4	5	12,50%
Szacunek innych ludzi	4	4	5	12,50%
Grono przyjaciół	4	4	5	12,50%
Wykształcenie	4	4	5	12,50%
Dobrobyt, bogactwo	4	3	4	12,50%
Pomyślność ojczyzny	4	3	4	12,50%
Życie pełne przygód i wrażeń	4	3	4	12,50%
Wolność głoszenia własnych poglądów	4	4	5	12,50%
Kontakt z kulturą (sztuka, muzyka, literatura, film)	4	3	4	12,50%
Szczęście rodzinne	5	4	5	10,00%
Zachowanie dobrego zdrowia	5	4	5	10,00%

Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na niewielkie zróżnicowanie odpowiedzi w przypadku większości wartości do dalszej analizy wybrano jedynie takie wartości życiowe, jak: wiara – religia, sukces i sława oraz aktywny udział w życiu społeczno-politycznym. Co ciekawe, są to wartości, które znalazły się w jednym skupieniu (rys. 3).

Dodatkowo, za pomocą współczynnika korelacji liniowej Pearsona, sprawdzono zależność liniową pomiędzy wybranymi cechami. Macierz współczynników korelacji przedstawia rys 4.

³ Me, Q₁, Q₃ – mediana, kwartył 1, kwartył 3.

Rysunek 4. Macierz współczynników korelacji pomiędzy wybranymi do badania wartościami życiowymi.

	Wiara – religia	Sukces, sława	Aktywny udział w życiu społeczno-politycznym
Wiara – religia	1		
Sukces, sława	0,1344*	1	
Aktywny udział w życiu społeczno-politycznym	0,3104*	0,2602*	1

*istotny dla $\alpha = 0,01$

Źródło: opracowanie własne.

Z powyższych rozważań wynika, że do analizy wpływu wyboru wartości życiowych na ścieżki karier młodych mieszkańców Dolnego Śląska wybrano trzy zmienne/wartości życiowe: wiara – religia, sukces, sława oraz aktywny udział w życiu społeczno-politycznym. Średnie odpowiedzi w każdej z grup przedstawia tabela 3. Warto zauważyć, że średnie te w poszczególnych grupach nie różnią się istotnie od siebie ($\alpha = 0,01$).

Tabela 3

Wartości życiowe – średnie odpowiedzi w poszczególnych grupach ścieżek karier

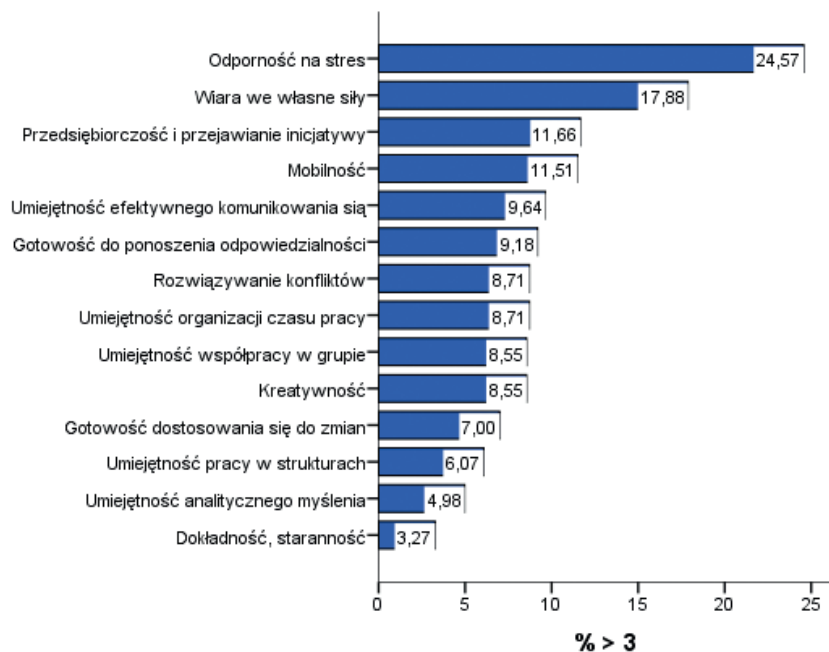
	Wiara – religia	Sukces, sława	Aktywny udział w życiu społeczno-politycznym
Niezdecydowany	3,29	3,36	3,09
Pracownik administracji	3,31	3,20	3,24
Pracownik dużej firmy	3,02	3,40	2,97
Przedsiębiorca	3,20	3,20	3,07

Źródło: opracowanie własne.

Oceny zależności pomiędzy wyborem konkretnej ścieżki kariery a ważnością poszczególnej wartości życiowej dokonano za pomocą testu niezależności chi-kwadrat. Stwierdzono, że na poziomie istotności $\alpha = 0,01$ ocena ważności każdej z wartości życiowych i wybór ścieżki kariery są niezależne. Można wnioskować więc, że badane wartości życiowe nie mają wpływu na wybór ścieżek karier młodych mieszkańców województwa dolnośląskiego.

Kolejną determinantą zaliczoną do grupy czynników wewnętrznych była ocena własnych kompetencji przez respondentów (rys. 5).

Rysunek 5. Ocena własnych kompetencji przez ankietowanych (wysoko i bardzo wysoko).



Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu SPSS.

Analizę zróżnicowania odpowiedzi w przypadku każdej z kompetencji przedstawia tabela 4.

Tabela 4
Analiza zmienności odpowiedzi dotyczących oceny własnych kompetencji

Kompetencje	Me	Q ₁	Q ₃	V _Q
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	2	2	3	25,00%
Odporność na stres	3	2	3	16,67%
Wiara we własne siły	2	2	3	25,00%
Umiejętność pracy w strukturach	2	2	3	25,00%
Umiejętność organizacji czasu pracy	2	2	3	25,00%
Kreatywność	2	2	3	25,00%
Umiejętność współpracy w grupie	2	2	3	25,00%

Rozwiązywanie konfliktów	2	2	3	25,00%
Umiejętność efektywnego komunikowania się	2	2	3	25,00%
Umiejętność analitycznego myślenia	2	2	3	25,00%
Gotowość dostosowania się do zmian	2	2	3	25,00%
Gotowość do ponoszenia odpowiedzialności	2	2	3	25,00%
Dokładność, staranność	2	1	2	25,00%
Mobilność	2	2	3	25,00%

Źródło: opracowanie własne.

Przyjmując, jak w przypadku wartości życiowych, wartość krytyczną $V^* = 12,5\%$, do dalszej analizy wybrano wszystkie kompetencje. Sprawdzenie korelacji liniowej pomiędzy poszczególnymi kompetencjami również nie spowodowało eliminacji żadnej z nich.

Z powyższych rozważań wynika, że do analizy wpływu oceny własnych kompetencji na wybór deklarowanego miejsca pracy młodych mieszkańców Dolnego Śląska wykorzystano wszystkie 14 zmiennych. Średnie odpowiedzi w każdej z grup przedstawia tabela 5.

Tabela 5

Ocena własnych kompetencji – średnie odpowiedzi w poszczególnych grupach ścieżek karier

Kompetencje	Niezdecydowany	Pracownik administracji	Pracownik dużej firmy	Przedsiębiorca
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	2,46	2,51	2,54	2,36
Odporność na stres	2,79	2,98	2,85	2,56
Wiara we własne siły	2,65	2,76**	2,54	2,29**
Umiejętność pracy w strukturach	2,35	2,45	2,34	2,40
Umiejętność organizacji czasu pracy	2,31	2,20	2,19	2,12
Kreatywność	2,28	2,39*	2,28	2,05*
Umiejętność współpracy w grupie	2,24	2,16	2,06	2,21

Rozwiązywanie konfliktów	2,33	2,57	2,45	2,26
Umiejętność efektywnego komunikowania się	2,27	2,37	2,18	2,10
Umiejętność analitycznego myślenia	2,14	2,35	1,96	2,10
Gotowość dostosowania się do zmian	2,24	2,31	2,24	2,29
Gotowość do ponoszenia odpowiedzialności	2,29	2,51	2,29	2,13
Dokładność, staranność	1,88	1,80	1,89	1,89
Mobilność	2,46	2,55	2,33	2,28

Źródło: opracowanie własne.

Warto zauważyć, że średnie te w poszczególnych grupach nie różnią się istotnie od siebie ($\alpha = 0,01$). Jedyne różnice zaobserwowano w przypadku wiary we własne siły i kreatywności w grupach pracownik administracji i przedsiębiorca. Na tej podstawie należy sądzić, że osoby chcące pracować w administracji wyżej oceniały te dwie kompetencje niż osoby pragnące założyć własną firmę. Powyższa analiza może zaskakiwać, gdyż powszechnie uznaje się, że osoby przedsiębiorcze, chcące założyć własną firmę, powinny postrzegać się jako kreatywne i wierzące we własne siły. Są to jedne z podstawowych czynników sukcesu przedsiębiorcy.

Kolejny wniosek po analizie tego pytania to niska ocena swoich kompetencji przez respondentów. Średnia odpowiedzi w żadnej z grup w przypadku żadnej kompetencji nie przekroczyła 3,00. Można więc sądzić, że młode osoby krytycznie podchodzą do samooceny, co może negatywnie wpływać na ich pewność na rynku pracy. Jest to sprzeczne ze stereotypem egocentrycznego młodego pokolenia.

Oceny zależności pomiędzy wyborem konkretnej ścieżki kariery a własnymi kompetencjami dokonano za pomocą testu niezależności chi-kwadrat. Stwierdzono, że na poziomie istotności $\alpha = 0,01$ ocena wielkości kompetencji i wybór ścieżki kariery są niezależne. Jedynym wyjątkiem jest umiejętność analitycznego myślenia, gdzie wykazano zależność z deklarowanym wyborem miejsca pracy na poziomie istotności $\alpha = 0,01$.

Oznacza to zatem, że samoocena kompetencji umiejętność analitycznego myślenia wpływa na wybór ścieżki kariery. Zależność ta nie jest jednak silna, o czym może świadczyć wielkość miary zależności, jaką jest współczynnik V-Cramera, który wynosi $V = 0,1424$.

Badając wpływ płci na deklarowane wybory ścieżki kariery, porównano udział procentowy kobiet i mężczyzn w każdej z grup, co przedstawia tabela 6. Wykorzystując test o dwóch wskaźnikach struktury, stwierdzono, że istotne różnice występują jedynie w grupach niezdecydowany i przedsiębiorca. W przypadku respondentów, którzy chcą prowadzić własną firmę, dominują mężczyźni, natomiast do niezdecydowanych należą więcej kobiet.

Tabela 6
Struktura grup ścieżek karier względem płci

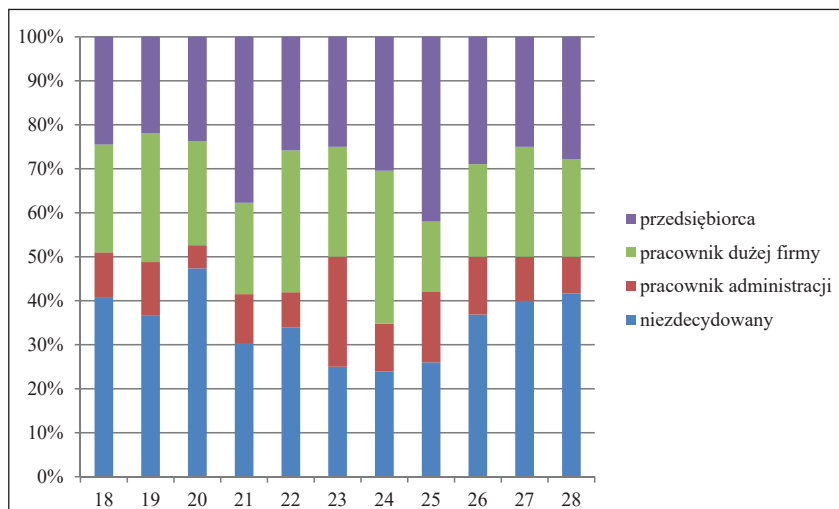
	Kobieta		Mężczyzna	
	liczba	[%] z grupy	liczba	[%] z grupy
Niezdecydowany	94	58,75%	66	41,25%
Pracownik administracji	25	51,02%	24	48,98%
Pracownik dużej firmy	54	46,96%	61	53,04%
Przedsiębiorca	59	44,36%	74	55,64%
	232	50,77%	225	49,23%

Źródło: opracowanie własne.

Ocena zależności wyboru konkretnej ścieżki kariery od płci dokonana za pomocą testu niezależności chi-kwadrat wskazała na jej brak na poziomie istotności $\alpha = 0,01$. Stwierdzono zatem, że płeć nie ma wpływu na wybór ścieżki kariery przez młodych mieszkańców Dolnego Śląska.

Ostatnim z czynników wewnętrznych poddawanych analizie był wiek respondentów. Badając jego wpływ na deklarowane wybory ścieżki kariery, porównano udział procentowy respondentów z różnych grup wiekowych w każdej z grup obrazujących deklarowaną ścieżkę kariery, co przedstawia rysunek 6.

Rysunek 6. Wiek respondentów a grupy ścieżek karier.



Źródło: opracowanie własne.

Ocena zależności wyboru konkretnej ścieżki kariery od wieku dokonana za pomocą testu niezależności chi-kwadrat wskazała na jej brak na poziomie istotności $\alpha = 0,01$. Stwierdzono zatem, że wiek respondentów nie ma wpływu na deklarowane wybory dotyczące przyszłości zawodowej.

Wnioski

Przeprowadzone badania dotyczące planowanych ścieżek karier młodzieży dowodzą, że największą grupę stanowią niezdecydowani, czyli tacy, którzy nie mają sprecyzowanej wizji przyszłości, choć deklarują, że ją planują. Z grupy zdecydowanych największą popularnością cieszy się przedsiębiorcza ścieżka kariery zawodowej, czyli właściciele firm. Kolejna grupa, co do popularności wizji zawodowej przyszłości, to pracownicy dużej firmy. Najmniej popularną ścieżką kariery jest pracownik administracji. Celem artykułu było zbadanie, czy i jak czynniki wewnętrzne, takie jak: wiek, płeć, kompetencje oraz wartości życiowe determinują wybór ścieżek karier młodych ludzi. Przeprowadzona analiza statystyczna dowodzi, że wybrane czynniki wewnętrzne nie wpływają na wybory deklarowanych ścieżek życiowych przez młodych ludzi. Dodatkowo wykazano, że młodzi ludzie cenią wartości podstawowe, takie jak: zdrowie, rodzina, przyjaźń i uczciwe życie, mniej ważne są sława, sukces i życie

pełne przygód. Według badań mniej istotne dla młodych są wiara i religia oraz czynny udział w życiu społeczno-politycznym, co znacząco różni ich od pokolenia ich dziadków. Obszar badań dotyczący samooceny wybranych kompetencji ujawnia, że młodzi respondenci mają niską samoocenę, co jest sprzeczne z opinią pracodawców o młodych na rynku pracy. Wyniki badań zmuszają do refleksji nad tym, co, jeśli nie czynniki wewnętrzne, wpływa na wybory w zakresie kariery zawodowej. Może to oznaczać, że istotniejsze są czynniki zewnętrzne płynące z otoczenia, jak np. środowisko czy edukacja. Daje to podstawę do pogłębiania badań w tym zakresie, a jednocześnie nadzieję na możliwość kształtowania przyszłości zawodowej przez sprzyjające warunki otoczenia.

BIBLIOGRAFIA

- Bohdziewicz, P. (2010). Modern career models from bureaucracy to entrepreneurship (Współczesne kariery zawodowe od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego). *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3, 39-56.
- Cybal-Michalska, A. (2013). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Ginn, M.E. (1998). Underpinning professional career development through a systems analysis methodology. *Socio-Economic Planning Sciences*, 32(1), 67-81.
- Hopper, E. (1971). *Readings in the theory of educational systems. Notes on stratification, education and mobility in industrial societies*. London: Hutchinson University Library.
- Miś, A. (2007). Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji. *Zeszyty Naukowe/Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Seria Specjalna, Monografie*, (183).
- Pluta, J., Săfin, K., Kulig-Moskwa, K. i Strzelczyk, A. (2015). Aspiracje zawodowe a przedsiębiorczość młodzieży dolnośląskiej. *Raport z badań*. Wrocław: Wyższa Szkoła Bankowa.
- Rutkowska, M. (2011). Specyfika zarządzania karierami talentów. W: T. Ingram (red.), *Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWE.