Andrzej Zbonikowski*

Czynniki osobowościowe warunkujące podejmowanie aktywności zarobkowej przez studentów

Wprowadzenie

Podejmowanie aktywności zarobkowej przez studentów studiów stacjonarnych (dziennych) odgrywa ważną rolę w procesie przygotowywania się do pełnego wejścia na rynek pracy. Studenci najczęściej podejmują takie prace, które nie kolidują z udziałem w zajęciach akademickich i nie wiążą się z etatowym obciążeniem. Są to często takie formy aktywności, jak korepetycje, opieka nad dziećmi, pomocnicze prace biurowe czy dorywcze prace fizyczne. Głównym motywem podejmowanej aktywności jest czynnik finansowy, który, jak pokazują badania (por. Bogaj, 2007: 43–44), jest najwyżej cenioną przez młodych dorosłych właściwością pracy.

Zwrócić należy uwagę, iż podejmowanie aktywności zarobkowej przez młodzież akademicką uczy życiowej zaradności i stanowi element kształtowania postawy przedsiębiorczej. Jest to tym bardziej istotne, gdy weźmie się pod uwagę fakt dużego zainteresowania młodych ludzi prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Ponadto jest to także proces przygotowujący do usamodzielnienia się finansowego, które stanowi ważny marker kształtującej się dorosłości (por. Gurba, 2011: 287).

W powyższym kontekście zasadne wydaje się rozważenie kwestii, jakie czynniki osobowościowe charakteryzują młodzież akademicką podejmującą aktywność zarobkową.

Biorąc pod uwagę cechowe ujęcie osobowości opracowane przez Costę i McCrae (1992, 2005) oparte na modelu tzw. Wielkiej Piątki (neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość, sumienność), można postulować określone znaczenie każdej ze wskazanych przez autorów cech. Pierwsza z wymienionych wła-

* Dr Andrzej Zbonikowski, Katedra Psychologii Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

ściwości – neurotyczność – charakteryzuje osoby o wysokim poziomie lęku, skłonne do zamartwiania się, rozpamiętywania sytuacji trudnych, ulegania rozdrażnieniu i smutkowi. Osoby neurotyczne są bardziej samokrytyczne niż inni ludzie, co czyni je również bardziej podatnymi na odczuwanie wstydu i zażenowania w relacjach społecznych (Costa, McCrae, 2005: 66). Wysoki poziom neurotyczności może zatem utrudniać podejmowanie zachowań przedsiębiorczych; skłonność do ulegania stresowi paraliżującemu i emocjom typu lęk i wstyd wiąże się raczej z wycofującą postawą wobec życia niż z konstruktywnym podejmowaniem ekonomicznej odpowiedzialności przez studentów. Warto jednak także zauważyć, iż pewne aspekty neurotyczności, jak obawa przed trudnościami (pod warunkiem, iż nie występuje w maksymalnym natężeniu), mogą motywować do podejmowania działań ochronnych, zapobiegających zagrożeniom (np. trudnej sytuacji finansowej). Rola neurotyczności nie jest tu zatem całkowicie jednoznaczna.

Pozostałe cechy modelu pięcioczynnikowego: ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność mają generalnie pozytywne znaczenie dla psychicznego dobrostanu człowieka. Im wyższe natężenie poszczególnych cech, tym wyższy jest na przykład poziom samorealizacji studentów (Zbonikowski, 2014: 101–108). Zastrzec jednak należy, iż w przypadku bardzo wysokiego natężenia niektórych cech ich pozytywne znaczenie słabnie, a nawet może zmienić się w negatywne (np. zbyt silna sumienność może wiązać się z uciążliwym perfekcjonizmem, a nadmierna ugodowość – z brakiem zdolności do walki o swoje prawa).

Ekstrawersja w modelu Costy i McCrae jest rozumiana inaczej niż to zaproponowane zostało w psychologii Jungowskiej. Ujęcie pięcioczynnikowe wskazuje na tę cechę w sposób wartościujący, podkreślając jej adaptacyjne znaczenie. Osoby ekstrawertywne są charakteryzowane jako serdecznie i przyjaźnie nastawione do innych, aktywne, zorientowane na przyjemne emocje, a także towarzyskie i poszukujące doznań (Costa, McCrae, 2005: 67–68). Właściwości te sprzyjają ekspansywnej postawie wobec życia, a także nawiązywaniu relacji społecznych i zdobywaniu sympatii innych osób, co w konsekwencji może skutecznie warunkować podejmowanie zachowań przedsiębiorczych.

Z kolei otwartość na doświadczenie wiąże się z gotowością do podejmowania nowych zachowań, zdobywania nowych doświadczeń oraz łamaniem dotychczas przyjętych schematów postępowania (Pervin, John, 2002: 269). Dotychczasowe badania nad znaczeniem otwartości dla samorealizacji studentów pokazują, iż jest to najsilniejszy predyktor poziomu samorealizacji spośród wszystkich cech Wielkiej Piątki (Zbonikowski, 2014: 104). Można zatem przypuszczać, iż otwartość będzie także sprzyjać aktywnej postawie studentów w podejmowaniu działań zarobkowych.

Pozytywne znaczenie ugodowości w analizowanym obszarze wiąże się ze społeczną recepcją osób ugodowych: są one postrzegane jako godne zaufania, sympatyczne, pomocne, prostolinijne (por. Pervin, John, 2002: 269), co pozwala na nawiązywanie dobrych relacji z potencjalnymi pracodawcami i zwiększa szanse uzyskania pracy.

Zaufanie pracodawców zwiększa także ujawnianie przez studentów sumienności. Jest to cecha określająca pozytywny stosunek do pracy. Osoby sumienne charakteryzuje obowiązkowość, samodyscyplina i skrupulatność w dążeniu do celu, duże zaangażowanie w podjętą pracę i rzetelność (Costa, McCrae, 2005: 69–70). Z punktu widzenia pracodawcy zlecającego zajęcia krótkoterminowe jest to bodaj najważniejsza cecha z analizowanego modelu pięcioczynnikowego: stanowi w znacznej mierze gwarancję wysokiej motywacji pracownika i uzyskanie pozytywnego wyniku podjętej pracy. Również badania przeprowadzone wśród osób zakładających własną firmę (por. Zbonikowski, Zadworna-Cieślak, 2014: 175) wskazały na sumienność jako bardzo charakterystyczną cechę tej kategorii osób przedsiębiorczych.

Poza cechami Wielkiej Piątki można także wskazać inne właściwości osobowościowe potencjalnie różnicujące studentów aktywnych i nieaktywnych zarobkowo. Z punktu widzenia determinowania procesów motywacyjnych kluczową rolę w podejmowaniu zachowań przedsiębiorczych, w tym aktywności zarobkowej, mogą odgrywać czynniki zwiększające oczekiwanie sukcesu w zakresie podejmowanych działań. Jest to zgodne z Atkinsonowskim rozumieniem motywacji, zgodnie z którym stanowi ona funkcję oczekiwania i wartości (Gasiul, 2002: 348); potencjał wyzwalania motywacji mają zatem te komponenty osobowości, które wzmagają oczekiwanie sukcesu. Wydaje się zasadne, aby w omawianym zakresie uwzględnić następujące zmienne:

- poczucie własnej wartości – określane jako „poczucie własnej godności, szacunku wobec siebie oraz pewność siebie, determinującą efektywne działanie jednostki" (Niebrzydowski, Branden, 1993: 3);
- nadzieję – stanowiącą „wielowymiarową strukturę poznawczą, której centralnym składnikiem jest przekonanie, że w przyszłości człowiek otrzyma dobro (osiągnie ważny cel) z określonym stopniem pewności, czyli określonym prawdopodobieństwem" (Kozielecki, 2006: 37);
- postawę *być* vs *mieć* – wyrażającą stosunek jednostki do otaczającego świata, oparty bądź to na preferencji posiadania i konsumowania dóbr, bądź na przeżywaniu świata w sposób budujący indywidualną wrażliwość i osobowościową dojrzałość człowieka (Fromm, 2007: 64–70); warto przy tym zaznaczyć, iż zarówno preferencja *być*, jak i *mieć* może wzmacniać motywację do podejmowania aktywności zarobkowej: *mieć* może być postawą motywującą bezpośrednio do zdobywania środków finansowych, zaś *być* może motywować wtedy, gdy środki finansowe będą instrumentem do realizacji szerszego planu życiowego;
- poczucie sensu życia, rozumianego jako „potrzeba dorosłego człowieka polegająca na tym, że bez utworzenia własnej, abstrakcyjnej koncepcji życia, w której może się on pozytywnie spełniać do końca istnienia, nie jest możliwy rozwój jego osobowości" (Obuchowski, 2000: 256);
- poczucie sensu życia nieodłącznie wiąże się z podejmowanymi celami zarówno tymi długoterminowymi (konstytuującymi podstawę sensu), jak i doraź-

nymi, codziennymi; aspekt motywacyjny sensu życia związany jest przede wszystkim z wyznawanymi przez jednostkę wartościami (współwarunkowanymi potrzebami, przekonaniami oraz kontekstem społecznym), które pełnią rolę swego rodzaju drogowskazów, nadających kierunek i treść dążeniom, a także podtrzymują zaangażowanie w realizację podjętych celów.

Celem podjętych badań było ustalenie różnic w osobowościowej charakterystyce studentów podejmujących aktywność zarobkową oraz nieaktywnych w tym zakresie. Realizację powyższego celu badawczego można potraktować jako próbę poznania osobowościowych źródeł motywacji zarobkowej (a pośrednio – także przedsiębiorczej) młodych dorosłych, co wydaje się istotne z punktu widzenia doradztwa kariery i zarządzania zasobami młodych dorosłych wkraczających na rynek pracy.

Osoby badane i metoda badań

Badania objęły łódzką grupę 267 studentów studiów stacjonarnych kierunku pedagogika, finalizujących kształcenie w systemie studiów stacjonarnych magisterskich. Średnia wieku osób badanych wyniosła 23,07. W badanej grupie znalazło się 225 kobiet i 42 mężczyzn, co odzwierciedliło sfeminizowaną strukturę demograficzną studiowanego kierunku.

Jako zmienne w badaniach własnych przyjęto:

- podejmowanie aktywności zarobkowej (dychotomiczna zmienna wyjaśniana),
- cechy osobowości według modelu Wielkiej Piątki (neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność), poczucie własnej wartości, nadzieję, postawę *być* vs *mieć* oraz poczucie sensu życia (zmienne wyjaśniające).

W badaniach zastosowano takie narzędzia badawcze, jak:

1. Inwentarz osobowości NEO-FFI, autorzy: P. T. Costa i R. R. McCrae (polska adaptacja: B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepanik, M. Śliwińska, 1997). Narzędzie to zastosowano do pomiaru cech osobowości ujętych w modelu Wielkiej Piątki: neurotyczności, ekstrawersji, otwartości na doświadczenie, ugodowości i sumienności. Kwestionariusz składa się z 60 pozycji testowych (5-punktowa skala odpowiedzi), mierzących poszczególne cechy w 5 skalach.
2. Skala Self-Esteem, autor: A. Norem-Hebeisen (polska adaptacja: L. Niebrzydowski, 1993). Narzędzie to zastosowane zostało do pomiaru poczucia własnej wartości. Kwestionariusz składa się z 66 pozycji, a odpowiedzi w obu częściach kwestionariusza udzielane są na skalach 7-stopniowych. Pomiar poczucia własnej wartości techniką Norem-Hebeisen umożliwia uzyskanie wyników w 4 skalach:
   - skali samooceny typu *ja a inni* – wysoki wynik charakteryzuje osoby wysoko oceniające siebie samych w porównaniu z większością osób we własnej grupie wiekowej;

- skali zgodności *ja* realnego z ideałem – osoby osiągające wysoki wynik mają poczucie, iż pod wieloma względami uosabiają społecznie uznany ideał, jednak ich samoocena osiąga zwykle poziom zawyżony;
- skali pierwotnej akceptacji – wysoki wynik w tej skali świadczy o pozytywnej postawie wobec samego siebie i związanym z tym faktem dobrym samopoczuciem w grupie społecznej, poczuciem swobody w relacjach z ludźmi, poczuciem osobistej niezależności i spontanicznością w wyrażaniu swoich opinii i uczuć;
- skali wyuczonej (wtórnej) akceptacji – osoby osiągające wysoki wynik w tej skali charakteryzują się wysokim stopniem zaspokojenia potrzeb: bycia akceptowanym w grupie społecznej oraz wypełniania osobistych norm postępowania; na poziomie emocjonalnym warunkuje to ich dobre samopoczucie w relacjach społecznych, a także jest źródłem komfortu w świadomym odbieraniu własnego ja (Norem-Hebeisen, 1976: 559–565).

3. Skala Sensu Życia (PLT), autorzy: J. C. Crumbaugh, L. T. Maholick (1964). Skala PLT (*Purpose in Life Test*) zastosowana została do pomiaru zmiennej niezależnej: poczucia sensu życia. Technika opiera się na założeniach logoteorii V. E. Frankla i służy do określania stopnia natężenia poczucia sensu życia. W badaniach zastosowano część A skali, składającą się z 20 twierdzeń, do których osoba badana ustosunkowuje się, udzielając odpowiedzi na skali 7-stopniowej. Ogólny wynik punktowy informuje, na ile osoby badane postrzegają własne życie jako źródło satysfakcjonujących wyzwań i codziennych celów, mają poczucie sprawczości w zakresie realizacji tychże celów, są w stanie osiągnąć w życiu coś ważnego dla siebie samego, a także dostrzegają swoją rolę w otaczającym świecie, są zadowolone z życia, a ich stosunek do śmierci nie opiera się na lęku czy poczuciu pustki.
4. Kwestionariusz Nadziei na Sukces (KNS), autorzy: M. Łaguna, J. Trzebiński, M. Zięba (2005). Kwestionariusz ten został zastosowany do pomiaru poziomu nadziei. Zmienna ta jest tu traktowana nie jako stan, ale jako tendencja jednostki do określonych reakcji i zachowań. Kwestionariusz składa się z 12 twierdzeń (8 diagnostycznych i 4 buforowych), opisujących różne konteksty sytuacyjne reagowania jednostki. Badani udzielają odpowiedzi na skali 8-stopniowej. Poza wskaźnikiem ogólnym nadziei na sukces KNS pozwala uzyskać wyniki w dwóch skalach odzwierciedlających strukturę czynnikową nadziei na sukces, tj.: 1) przekonaniu o posiadaniu silnej woli oraz 2) przekonaniu o umiejętności znajdowania rozwiązań.
5. Skala Postaw Być i Mieć (SPBiM), autor: B. Grulkowski (2007). Narzędzie zastosowano do pomiaru postawy *być* vs *mieć*. Kwestionariusz SPBiM obejmuje 25 twierdzeń, wobec których osoby badane ustosunkowują się na skali 7-stopniowej, wyrażając swoją zgodę lub negację wobec twierdzenia. Miarą postawy *być* jest sumaryczna liczba punktów z uwzględnieniem kierun-

ku twierdzeń (*mieć* czy *być*). Wysoki wynik uzyskany w badaniu wskazuje na dominację postawy *być* nad postawą *mieć* i vice versa – niski wynik daje priorytet postawie typu *mieć*; pomiędzy wartościami skrajnymi znajduje się kontinuum postaw o różnym nasileniu orientacji na *być* i *mieć*.

6. Kwestionariusz ankiety socjodemograficznej, zawierający pytanie dotyczące wykonywania aktywności zarobkowej (sformalizowanej umową lub bez zawierania umowy z pracodawcą) przez co najmniej 3 dni w ciągu ostatnich 3 miesięcy. Prace wykonywane w ramach praktyk studenckich spełniały to kryterium tylko wówczas, gdy były wynagradzane finansowo.

Zastosowane narzędzia wykorzystane do pomiaru zmiennych wyjaśniających posiadają ustalone, zadowalające właściwości psychometryczne.

Dane uzyskane z kwestionariuszy poddano analizom z wykorzystaniem pakietu statystycznego SPSS i przy zastosowaniu następujących metod statystycznych:

- test Kołmogorowa-Smirnowa i test Shapiro-Wilka w celu ustalenia normalności rozkładów analizowanych zmiennych,
- parametryczny test *t*-Studenta – w celu ustalenia istotności różnic między średnimi.

Wyniki badań

Analiza zebranego materiału empirycznego polegała na porównaniu poziomu poszczególnych zmiennych osobowościowych w dwóch grupach osób: podejmujących oraz niepodejmujących aktywności zarobkowej. Pozwoliło to ustalić, czy podejmowanie przez studentów pracy zarobkowej jest czynnikiem różnicującym natężenie poszczególnych właściwości osobowościowych, a tym samym umożliwiło ustalenie różnic w charakterystyce porównywanych grup.

Wstępna analiza materiału pokazała, iż w badanej grupie znajduje się: 190 osób podejmujących aktywność zarobkową oraz 77 osób niepodejmujących tej aktywności. Na etapie wstępnym porównań ustalono normalność rozkładów empirycznych mierzonej zmiennej w poszczególnych grupach. Wyniki testu Kołmogorowa-Smirnowa (grupa $n = 77$) i Shapiro-Wilka ($n = 190$) wykazały istotność $p > 0{,}05$, co wskazało na brak różnic z rozkładem normalnym. Powyższe ustalenia dały podstawę do zastosowania testu parametrycznego *t*-Studenta w celu porównania średnich wartości poszczególnych zmiennych w obu grupach.

Wyniki dotyczące porównań poziomu cech osobowości z modelu Wielkiej Piątki ilustruje poniższa tabela.

Tabela 1. Nasilenie cech osobowości (wartości średnie i odchylenia standardowe) w grupach osób: podejmujących oraz niepodejmujących aktywności zarobkowej

Cecha osobowości	Osoby niepodejmujące aktywności zarobkowej (*N* = 77)		Osoby podejmujące aktywność zarobkową (*N* = 190)		Test *t*; *p*
	M	*SD*	***M***	*SD*	
neurotyczność	**35,68**	8,98	**33,43**	8,55	1,91; *ni*
ekstrawersja	**41,81**	5,99	**44,23**	6,82	**–2,73****
otwartość na doświadczenie	**41,49**	6,08	**41,85**	6,09	–0,44; *ni*
ugodowość	**43,35**	5,87	**41,69**	6,19	**2,02***
sumienność	**43,47**	7,25	**43,50**	7,23	–0,03; *ni*

M – średnia arytmetyczna; *SD* – odchylenie standardowe; *p* – poziom istotności statystycznej; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; *ni* – brak istotności statystycznej

Źródło: badania własne.

Z uzyskanych analiz porównawczych wynika, iż grupy osób podejmujących oraz niepodejmujących aktywności zarobkowej różnią się wzajemnie w zakresie dwóch cech Wielkiej Piątki: ekstrawersji oraz ugodowości (osoby zarobkujące cechuje istotnie wyższy poziom wskazanych cech). Zauważyć można, iż ekstrawersja jest czynnikiem silniej różnicującym badane osoby aniżeli ugodowość (różnica średnich w przypadku ekstrawersji bardziej istotna statystycznie). Pozostałe wymiary osobowości modelu pięcioczynnikowego nie różnicują osób z porównywanych grup na poziomie statystycznie istotnym.

Tabela 2. Nasilenie pozostałych właściwości osobowościowych: poczucia własnej wartości, nadziei, postawy *być* oraz poczucia sensu życia (wartości średnie i odchylenia standardowe) w grupach osób: podejmujących oraz niepodejmujących aktywności zarobkowej

Zmienna	Osoby niepodejmujące aktywności zarobkowej (*N* = 77)		Osoby podejmujące aktywność zarobkową (*N* = 190)		Test *t*; *p*
	M	***SD***	***M***	***SD***	
poczucie własnej wartości – wskaźnik ogólny	**229,42**	32,02	**237,50**	32,46	–1,86; 0,07
samoocena typu *ja a inni*	**41,18**	6,16	**42,19**	7,05	–1,10; *ni*
zgodność ja realnego z ideałem	**22,34**	4,62	**21,54**	5,45	1,13; *ni*
pierwotna akceptacja	**82,31**	13,10	**85,81**	14,54	–1,91; 0,06
wtórna akceptacja	**83,58**	14,96	**87,71**	14,27	**–2,11***
postawa *być* vs *mieć*	**103,71**	13,72	**102,88**	13,12	0,47; *ni*
poczucie sensu życia	**103,92**	15,37	**107,25**	15,18	–1,61; *ni*

Zmienna	Osoby niepodejmujące aktywności zarobkowej (N = 77)		Osoby podejmujące aktywność zarobkową (N = 190)		Test t; p
	M	***SD***	***M***	***SD***	
nadzieja – wskaźnik ogólny	**45,21**	6,30	**47,98**	6,44	**–3,21****
przekonanie o posiadaniu silnej woli	**21,27**	4,09	**23,08**	3,97	–1,81**
przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań	**23,94**	3,24	**24,84**	3,30	**–0,91***

M – średnia arytmetyczna; *SD* – odchylenie standardowe; *p* – poziom istotności statystycznej; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; *ni* – brak istotności statystycznej

Źródło: badania własne.

Kolejnym etapem analiz było porównanie analizowanych grup pod względem pozostałych właściwości osobowościowych. Wyniki prezentuje tabela 2. Przeprowadzone analizy wykazały, iż:

- poczucie własnej wartości jako konstrukt globalny nie różnicuje badanych osób w porównywanym zakresie; porównywane grupy różnią się natomiast w jednym wymiarze poczucia własnej wartości, jakim jest wtórna akceptacja, której wyższy poziom cechuje osoby zarobkujące;
- natężenie postawy *być* vs *mieć* oraz poziom poczucia sensu życia występują w porównywanych grupach na zbliżonym poziomie (nie wykazano różnic istotnych statystycznie);
- czynnikiem najsilniej różnicującym badane osoby jest nadzieja, a szczególnie jej wymiar: przekonanie o posiadaniu silnej woli (zróżnicowanie najbardziej istotne statystycznie);
- w odniesieniu do ogólnego wskaźnika poczucia własnej wartości oraz pierwotnej akceptacji zaznaczyła się jedynie tendencja do istotności różnic, przy czym same różnice między średnimi nie przekroczyły wartości 0,5 odchylenia standardowego.

Wnioski

Przeprowadzone badania pokazały, iż tylko dwie cechy osobowości opisane w modelu pięcioczynnikowym różnicują studentów pod względem podejmowania aktywności zarobkowej: ekstrawersja oraz ugodowość. Znaczenie ekstrawersji wydaje się dość oczywiste – ekstrawertycy są przyjacielscy, łatwo nawiązują kontakty społeczne, cechują się optymizmem i życiową aktywnością, a właściwości te są pomocne zarówno w podejmowaniu wyzwań, jak i pozyskiwaniu życzliwej postawy potencjalnych pracodawców. Mniej oczywiste wydaje się natomiast znaczenie ugodowości. Zdawać by się mogło, iż osoby mało ugodowe będą częściej podejmować aktywność zarobkową, jako że cechuje je egocentryzm i niskie zaufanie do innych

ludzi, a także tendencja do rywalizacji i walki o własne interesy, co w wielu sytuacjach społecznych może mieć znaczenie przystosowawcze (por. Zawadzki i in., 2007: 15). W świetle uzyskanych wyników okazało się jednak, że to pozytywne nastawienie wobec innych ludzi, wrażliwość interpersonalna, nastawienie kooperatywne i ustępliwość sprzyjają podejmowaniu pracy zarobkowej. Możliwe, iż kluczową rolę odgrywa tu zdolność osób ugodowych do budzenia zaufania potencjalnych pracodawców, którzy mają poczucie, że powierzone prace zostaną bez sprzeciwu i prawidłowo wykonane. W odniesieniu do neurotyczności, której znaczenia badania nie potwierdziły, można sądzić, iż mechanizm jej oddziaływania na decyzje studentów o podjęciu aktywności zarobkowej jest ambiwalentny: z jednej strony niska neurotyczność może sprzyjać podejmowaniu przez młodych dorosłych zarobkowania (nie obawiają się nowych kontaktów i form aktywności, są stabilni emocjonalnie), z drugiej zaś strony to właśnie osoby neurotyczne mogą się bardziej obawiać o zabezpieczenie bytu i na bazie motywacji lękowej szukać zajęć zarobkowych. Z kolei brak znaczenia otwartości na doświadczenie można wyjaśniać tym, iż jest to cecha, której tylko jeden składnik wiąże się z poszukiwaniem nowych bodźców, pozostałe zaś mają charakter raczej intelektualny i nie muszą być wprost odzwierciedlane na poziomie behawioralnym. Zaskakujący wydaje się natomiast brak potwierdzenia znaczenia sumienności, która wyraża pozytywny stosunek człowieka do pracy i jest cechą bardzo cenioną przez pracodawców. Kwestia ta, podobnie jak znaczenie otwartości i neurotyczności, wymagałaby dalszych, pogłębionych badań.

Odnosząc się do pozostałych czynników osobowościowych, należy przyznać, iż badania potwierdziły znaczenie tych czynników, które najbardziej przekładają się na motywację rozpatrywaną w ujęciu Atkinsonowskim, opartym na kategoriach: wartość–oczekiwanie (por. Gasiul, 2002: 348). Oczekiwanie sukcesu, motywujące do podjęcia działania, jest szczególnie zależne od poziomu przejawianej nadziei, a zwłaszcza od jej komponentu: przekonania o posiadaniu silnej woli, upewniającego jednostkę o możliwości skutecznej realizacji podjętych zamierzeń. Czynnikiem motywującym do podejmowania aktywności zarobkowej jest również najbardziej zależny od relacji społecznych aspekt poczucia własnej wartości – wyuczona akceptacja. Wyniki analiz wskazują, iż aktywność zarobkowa jest chętniej podejmowana przez osoby, które czują się akceptowane w środowisku i mają względnie dobrze zaspokojoną potrzebę szacunku. Pozostałe aspekty poczucia własnej wartości, zależne bardziej od samej jednostki niż od wpływu społecznego, nie okazały się różnicujące w analizowanym zakresie. Możliwe zatem, że wpływ podmiotowych aspektów poczucia własnej wartości jest bardziej złożony czy wręcz ambiwalentny – niska samoocena może na przykład zarówno motywować do aktywności w celu kompensowania poczucia niższości (por. Adler, 1986: 99–115), jak również osłabiać oczekiwanie sukcesu, a w wyniku tego redukować motywację do podjęcia działania.

Bardzo istotnych informacji dostarczyły wyniki analiz dotyczących znaczenia postawy *być* vs *mieć* oraz poczucia sensu życia. Pokazują one, iż badana młodzież

nie podejmuje aktywności zarobkowej w zależności od nastawienia na *mieć*, a kieruje się raczej doraźnymi potrzebami finansowymi. Ponadto studenci nie wiążą poczucia sensu życia z podejmowaniem aktywności zarobkowej (prawdopodobnie ze względu na jej dorywczy charakter niezwiązany z projektowanym kierunkiem kariery).

Uzyskane wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na sformułowanie pewnych rekomendacji dotyczących obszaru zarządzania karierą zawodową, kierowanych szczególnie do doradców zawodowych związanych z akademickimi biurami karier. Przede wszystkim warto sporządzać psychologiczną diagnozę osobowości studentów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Analiza profilu osobowości jest pomocna w określaniu prawdopodobnych postaw i preferencji zachowań. Warto także pamiętać, iż źródła motywacji studentów podejmujących aktywność zarobkową w czasie studiów nie wynikają z ich chciwości czy ogólniejszej orientacji na zysk i posiadanie. Zakładając, iż praca zarobkowa w czasie studiów stanowi jeden z przejawów pozytywnej aktywności przedsiębiorczej studentów, można ją wspierać poprzez grupowe zajęcia psychoedukacyjne mające na celu: rozwijanie nadziei (szczególnie przekonania o posiadaniu silnej woli) oraz wyuczonej akceptacji, a także umiejętności charakterystycznych dla ekstrawertyków (jak zdolność do nawiązywania i podtrzymywania ciepłych, serdecznych relacji, podtrzymywanie wewnętrznej pogody ducha) i osób ugodowych (kooperatywność, empatia, zdolność do zachowań altruistycznych).

Na koniec warto zauważyć, iż pewnym ograniczeniem przeprowadzonych badań jest celowy dobór próby badawczej uwzględniający tylko jeden kierunek studiów, co nie pozwala na ekstrapolowanie wyników na populację generalną studentów. Przyjęta metodyka badań nie pozwala także na ustalenie przyczynowo-skutkowego charakteru zależności, potwierdzając tylko współwystępowanie obserwowanych zjawisk na linii zmienne wyjaśniające – zmienna wyjaśniana. Choć zidentyfikowane zależności empiryczne są w przeważającej mierze spójne z teoretyczną charakterystyką badanych zjawisk, to wymagałyby one jeszcze weryfikacji w odrębnych badaniach na innych grupach młodzieży akademickiej.

Summary

Personality factors conditioning the undertaking paid activities by students

The aim of the study was to establish the personality conditions of the taking paid employment by students. As personality variables they were included the traits of five-factor model of Costa and McCrae (extraversion, neuroticism and openness to experience, agreeableness and conscientiousness), self-esteem, hope and attitude *to be* vs *to have*. The research comprised group of 267 full-time students of Pedagogy. Comparative analysis showed

that individuals undertaking paid activities while studying differ from students not taking up earning, and difference concerns: extraversion, agreeableness, learned acceptance and hope (the higher level of each of these variables).

Keywords: academic youth, personality, paid employment

Słowa kluczowe: młodzież akademicka, osobowość, praca zarobkowa

Bibliografia

Adler A. (1986), *Sens życia*, PWN, Warszawa.

Bogaj A. (2007), *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.

Costa P. T., McCrae R. R. (1992), *Four Ways Five Factors are basic*, „Personality and Individual Differences", No. 13.

Costa P. T., McCrae R. R. (2005), *Osobowość człowieka dorosłego*, Wydawnictwo WAM, Kraków.

Crumbaugh J. C., Maholik L. T. (1964), *An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's koncept of noogenic neurosis*, „Journal of Clinical Psychology", No. 20, autoryzowany przekład Z. Płużek.

Fromm E. (2007), *Mieć czy być*, Rebis, Poznań.

Gasiul H. (2002), *Teorie emocji i motywacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.

Grulkowski B. (2007), *Skala Postaw Być i Mieć*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków.

Gurba E. (2011), *Wczesna dorosłość*, [w:] Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, PWN, Warszawa.

Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M. (2005), *Kwestionariusz nadziei na sukces. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.

Niebrzydowski L. (1993), *Charakterystyka i zastosowanie Skali Self-Esteem A. Norem-Hebeisen w badaniach psychologicznych*, maszynopis autora, biblioteka Zakładu Psychologii Wychowawczej UŁ, Łódź.

Niebrzydowski L., Branden N. (1993), *The psychology of self-esteem*, Polish National Counsil for Self-Esteem, Łódź.

Norem-Hebeisen A. (1976), *A multidimensional construct of self-esteem*, „Educational Psychology", Vol. 68, No 5.

Obuchowski K. (2000), *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.

Pervin L. A., John O. P. (2002), *Osobowość. Teoria i badania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Zawadzki B. i in. (2007), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta McCrae*. *Adaptacja polska. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.

Zbonikowski A. (2014), *Samorealizacja młodzieży akademickiej u progu kariery zawodowej*. *Wyznaczniki psychologiczne i kierunki wsparcia*, [w:] Welskop W. (red.), *Przyszłość edukacji – edukacja przyszłości*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu, Łódź.

Zbonikowski A., Zadworna-Cieślak M. (2014), *Psychologiczna charakterystyka osób bezrobotnych zakładających własną firmę*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie", nr 1(18).