



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Postawy rodzicielskie a otwartość na karierę międzynarodową młodych dorosłych

Author: Elżbieta Turska, Żaneta Binioszek

Citation style: Turska Elżbieta, Binioszek Żaneta. (2018). Postawy rodzicielskie a otwartość na karierę międzynarodową młodych dorosłych. "Chowanna" (T. 1, (2018), s. 257-273).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



Elżbieta Turska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Żaneta Binioszek

Postawy rodzicielskie a otwartość na karierę międzynarodową młodych dorosłych

Wprowadzenie

Procesy globalizacyjne w sposób istotny wpłynęły na postawy i nowe sposoby adaptacji jednostki do zmieniających się warunków życia we wszystkich niemal sferach jej funkcjonowania. Wpływ ten jest szczególnie widoczny w biografiach zawodowych oraz we wzorach karier realizowanych na obecnym rynku pracy.

Rynek pracy po transformacji wygenerował nowe potrzeby, a na te zmuszeni byli odpowiedzieć jego uczestnicy. Elastyczność, zmienność, nieprzewidywalność stały się głównymi wyznacznikami nowego rynku pracy. Opiekuńcza rola państwa w odniesieniu do zapewnienia pracy obywatelom zastąpiona została przez wolnorynkowe wyznaczniki sukcesu. Obecny rynek wymaga od jego uczestników szeregu nowych kompetencji, w tym gotowości do uczenia się przez całe życie, elastyczności i mobilności w wymiarze psychologicznym i terytorialnym, aktywności w kreowaniu własnej kariery poprzez jak najwcześniejsze budowanie jej kapitału¹.

¹ A. Bańka: *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2006; Idem: *Intencjonalne konstruowanie przyszłości i wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej*. „Czasopismo Psychologiczne” 2015, T. 21, nr 2; T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak: *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2011; E. Kasprzak: *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory karier*

Dynamika zmian kreuje możliwość realizowania nowych modeli kariery zawodowej. Badacze podkreślają, że współcześnie coraz częściej obserwowany jest model „kariery bez granic” (*boundaryless careers*), kariery wybiegającej poza ramy jednej organizacji czy jednego pracodawcy². Model ten jest wspierany przez transnacionalizację rynków pracy oznaczającą między innymi tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych nie tylko w granicach gospodarek narodowych, lecz także w kontekście transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym. Swobodny przepływ informacji, zniesienie barier komunikacji oraz stworzenie międzynarodowych struktur o charakterze ekonomicznym i politycznym spowodowały, że możliwość realizacji zawodowej kariery przestała być ograniczona do pojedynczego państwa³. Na ten szczególny aspekt kariery zwrócili uwagę redaktorzy kluczowej publikacji *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* Michael B. Arthur i Denise M. Rousseau⁴, w której przedstawiono zmiany dokonujące się w karierach zawodowych. Zmiany te to przede wszystkim przejście od dominującej w połowie lat osiemdziesiątych XX wieku „kariery

zawodowych. Bydgoszcz: UKW, 2013; E. Turska, A. Diec, M. Stasiła-Sieradzka: *Ścieżki edukacyjne młodych kobiet i mężczyzn a struktura ich wartości zawodowych*. „Czasopismo Psychologiczne” 2012, vol. 18, no. 2; E. Turska: *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2014.

² M. B. Arthur: *The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry*. „Journal of Organizational Behavior” 1994, vol. 15; D.T. Hall: *The Career is Dead—Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996; Idem: *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002; Idem: *The Protean Career: a Quarter Century Journey*. „Journal of Vocational Behavior” 2004, vol. 65, no. 1; J.P. Briscoe, D.T. Hall: *Grooming and Picking Leaders Using Competency Frameworks: Do They Work?* „Organizational Dynamics” 1999, vol. 28, no. 2; J.P. Briscoe, D.T. Hall, R.L. DeMuth: *Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration*. „Journal of Vocational Behavior” 2006, vol. 69; E. Turska, M. Stasiła-Sieradzka: *Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji skal do diagnozy postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic*. „Czasopismo Psychologiczne” 2015, vol. 21, nr 2.

³ A. Bańka: *Mobilność międzynarodowa jako kryzys i zagrożenie tożsamości*. W: *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie psychologicznej*. Red. K. Papiólek, A. Bańka. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2010.

⁴ M.B. Arthur, D.M. Rousseau: *Introduction. The Boundaryless Career as a New Employment Principle*. In: *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Eds. M.B. Arthur, D.M. Rousseau. Oxford: Oxford University Press, 1996.

organizacyjnej” rozwijanej w jednym miejscu pracy – kariery stabilnej, dość przewidywalnej, realizowanej w większości w dużych, stabilnych firmach, do stanowiącej przeciwieństwo tego sposobu zawodowego funkcjonowania kariery nazwanej przez redaktorów książki „kariery bez granic”. Kariera bez granic zorientowana była nie na organizację, lecz na autora kariery, była wskazywana jako z jednej strony rezultat szerokich i głębokich organizacyjnych oraz ekonomicznych zmian zachodzących w świecie, z drugiej jako odpowiedź na nie.

Koncepcja kariery bez granic odnosi się do preferencji jednostki w zakresie mobilności organizacyjnej (*organizational mobility*) i tzw. bezgranicznego myślenia, czyli mobilności psychologicznej (*boundaryless mindset*). Mobilność organizacyjna to gotowość do zmiany zawodu, miejsca pracy, przekraczanie granic organizacyjnych głównie poprzez zatrudnienie w różnych organizacjach. Zatem osoby, które preferują taką karierę, mogą być określane jako „niezależne” od zatrudniającej je organizacji.

Natomiast wysoki poziom mobilności psychologicznej to gotowość do pracy z ludźmi z wielu organizacji, energia i entuzjazm związane z angażowaniem się w nowe doświadczenia. W karierze bez granic jej aktorzy postrzegają ścieżki zawodowe bez wyraźnego podziału na zawody, obszary rodzinne i państwowe, sektory produkcyjne i usługowe, aktywności specjalistyczne i niespecjalistyczne⁵.

Badania pokazują, iż mobilność organizacyjna stanowi cechę istotnie związaną z wiekiem, generalnie zmniejsza się w miarę starzenia się ludzi⁶. W Stanach Zjednoczonych i w Europie Zachodniej średni okres zatrudnienia mężczyzn poniżej 30. roku życia w jednej organizacji wynosi od 2 do 3 lat. Dla mężczyzn powyżej 50. roku życia okres ten wynosi średnio 13–20 lat⁷. Podobny wniosek można sformułować na podstawie przedstawionych przez CBOS danych z 2013 roku dotyczących Polaków⁸ – chęć zmiany zatrudnienia jest tym rzadsza, im starsi są pracownicy.

Sean Lyons, Linda Schweitzer i Eddy S.W. Ng⁹ analizowali wzorce mobilności zawodowej czterech pokoleń kanadyjskich profesjonalni-

⁵ A. Bańka: *Psychologiczne doradztwo...*, s. 34.

⁶ K. Inkson et al.: *Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries*. „*Organization Studies*” 2012, vol. 33, no. 3, s. 329.

⁷ *Live Longer, Work Longer*. OECD 2006. <http://www.oecd.org/employment/livelongerworklonger.htm> [20.11.2017].

⁸ *Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków*. Raport CBOS (BS/11/2013). http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_011_13.PDF [20.09.2017].

⁹ S.T. Lyons, L. Schweitzer, E.S. Ng: *How Have Careers Changed? An Investigation of Changing Career Patterns Across Four Generations*. „*Journal of Managerial Psychology*” 2015, vol. 30, no. 1.

stów: pokolenia Y (urodzeni przed rokiem 1946), *baby boomers* (urodzeni w latach 1946–1964), pokolenia X (urodzeni w latach 1965–1979) i millenialsów (urodzeni w 1980 roku lub później). Wyniki badań potwierdziły zwiększającą się w kolejnych pokoleniach mobilność zawodową i organizacyjną, która jest centralną cechą archetypu „nowej kariery”¹⁰. Wielkość różnic była duża, w pokoleniu millenialsów wystąpiło dwa razy więcej zmian miejsc pracy (*job mobility*), w tym zmian miejsc pracy u jednego (tego samego) pracodawcy i zmian organizacji (*organizational mobility*), w jednym roku niż w pokoleniu X i prawie trzykrotnie więcej niż w przypadku boomersów, a aż 4,5 razy więcej niż w pokoleniu Y. Przedstawiciele pokolenia X mieli prawie dwukrotnie większą liczbę zmian pracy rocznie niż boomersi i 2,5 razy większą niż pokolenie Y. Ten wzorec, zdaniem badaczy, sugeruje, że zwiększona mobilność jest istotną cechą współczesnej kariery i trend ten wydaje się coraz silniejszy w kolejnych pokoleniach.

Mobilność w karierze to dziś także przekraczanie granic własnego państwa i podejmowanie pracy w środowisku międzynarodowym. Do realizowania takiej formy kariery skłonni są przede wszystkim ludzie młodzi, osoby z jednej strony najbardziej mobilne, z drugiej zaś w większym stopniu doświadczające trudnej sytuacji na rodzimym rynku. Praca na emigracji może stanowić ważny element ich kariery, pracują w międzynarodowym otoczeniu, doskonalą język, poznają zagraniczne rynki, zdobywają cenne doświadczenia. Augustyn Bańka¹¹ podkreśla, że współczesne wyjazdy związane są z wolnym wyborem przestrzeni życia, własnej specyficznej drogi formowania tożsamości i nowego podejścia do kariery. Współczesnym wyjazdom sprzyja nie tylko możliwość wyboru nowej przestrzeni życia, lecz także możliwość powrotu w dowolnym czasie do kraju ojczystego. Bańka pisze, iż współczesne migracje to „cyrkulacje, które z jednej strony są ruchem jednostek w kierunku konsumpcji różnorodnych zasobów, takich jak praca, zatrudnienie, język, atrakcyjny styl życia czy klimat, z drugiej – są one ruchem w odwrotnym kierunku, tj. przenoszeniem z powrotem nabytych zasobów do kraju pochodzenia”¹². Autor wyróżnia dwie odmienne grupy migrantów – są to nomadowie pracy i odyseusze pracy. Różnią ich motywy wyjazdu – odyseusze to zwykle osoby młode, gotowe do życia w dowolnym miejscu i przestrzeni, natomiast nomadowie poszukują poza granicami własnego kraju tzw. lepszego życia¹³.

¹⁰ Ibidem, s. 16.

¹¹ A. B a Ń k a: *Mobilność międzynarodowa...*, s. 264.

¹² Ibidem, s. 263.

¹³ Ibidem, s. 264.

Specyfika zawodowej kariery uwarunkowana jest zarówno czynnikami osobowymi, jak i czynnikami społecznymi, środowiskowymi. Wśród czynników osobowych istotnych dla wyborów zawodowych najczęściej wyróżnia się zdolności, zainteresowania, system potrzeb i wartości, postawy i samoświadomość. Wśród czynników społecznych najistotniejsza rola przypada rodzinie, ponieważ stanowi ona podstawową komórkę, w której od najmłodszych lat kształtują się postawy dziecka, jego przekonania, wartości, zainteresowania i aspiracje, stosunek do nauki i pracy oraz przyszłe plany i projekty edukacyjno-zawodowe. Szczególne znaczenie dla budowania ścieżki zawodowej mają relacje panujące w rodzinie¹⁴.

Pozytywne relacje kształtują poczucie bezpieczeństwa, czynią dziecko odważnym, ufny w własne możliwości, niezależnym, sprzyjają jego samodzielności, podejmowaniu autonomicznych decyzji, podtrzymują wysiłki prowadzące do zbudowania własnej tożsamości i ustalenia koncepcji drogi życiowej, co ma szczególnie ważne znaczenie w okresie dorastania¹⁵. Postawy negatywne prowadzą między innymi do opóźnień społeczno-emocjonalnej dojrzałości dziecka, niepewności, braku zaufania we własne możliwości, lęklności, niskiego poziomu aspiracji, braku inicjatywy w działaniu¹⁶.

„Rodzice, matki i ojcowie, wpływając na pewne cechy osobowości dziecka, na jego samoocenę, styl myślenia i zachowania, determinują jego zamierzenia życiowe, plany edukacyjno-zawodowe czy plany życiowe”¹⁷. Sposób traktowania dziecka ma ważne konsekwencje dla jego funkcjonowania na każdym etapie rozwoju¹⁸.

Według Marii Ziemskiej¹⁹, właściwe postawy rodzicielskie formują pozytywne cechy dziecka, niewłaściwe – cechy negatywne. Postawa

¹⁴ E. Hornowska, W.J. Paluchowski: *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*. W: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Red. M. Strzykowska. Poznań: Wydawnictwo Humaniora, 2002; E. Turcka: *Kapitał kariery ludzi młodych...*

¹⁵ H. Liberska: *Tożsamość dorastających...*

¹⁶ J. Rostowski: *Wpływ jakości matrzeńskiej rodziców na proces socjalizacji ich dzieci*. „Problemy Rodziny” 1987, nr 4.

¹⁷ E. Turcka, A. Chudzicka-Czupała, D. Grabowski: *Percepcja postaw rodzicielskich jako czynnik różnicujący młodych dorosłych pod względem etyki prac*. „Polskie Forum Psychologiczne” 2017, T. 22, nr 3, DOI: 10.14656/PFP20170304, s. 402.

¹⁸ K. Skarżyńska: *Percepcja rodziców przez dorosłe dzieci. Spostrzegane wartości i oddziaływania rodziców a właściwości ich dzieci*. „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 4.

¹⁹ M. Ziemska: *Postawy rodzicielskie*. Warszawa: Wiedza Powszechna, 1973.

akceptacji zachęca dziecko do nawiązywania trwałych więzi emocjonalnych. Powoduje, że dziecko jest zdolne do współdziałania i podejmowania zobowiązań. Postawa dawania dziecku rozumnej swobody rozwija w nim uspołecznienie i łatwość przystosowania się do różnych sytuacji społecznych. Postawa uznawania praw dziecka kształtuje lojalność i sprzyja powstawaniu realistycznego obrazu samego siebie. Postawa unikająca może hamować zdolność do nawiązywania trwałych więzi, powodować agresywność, nieposłuszeństwo, gniew oraz trudności w przystosowaniu się do funkcjonowania w grupie. Postawa nadmiernie wymagająca sprzyja rozwojowi u dziecka niepewności, niskiej samooceny, braku wiary we własne siły. Natomiast postawa nadmiernie chroniąca powoduje opóźnienie dojrzałości emocjonalnej, brak inicjatywy, wycofanie kontaktów z otoczeniem.

Anne Roe²⁰ wskazuje na istnienie związku pomiędzy określonymi postawami rodzicielskimi a specyfiką przyszłych wyborów zawodowych dzieci. Najbardziej sprzyjająca autonomii i wykorzystaniu własnych zasobów przez dziecko jest postawa akceptacji. Nadmierna koncentracja na dziecku prowadzi do ograniczenia jego samodzielności, natomiast postawa unikania i lekceważenia jego problemów wiąże się z rezygnacją w przyszłości z poszukiwania przez dziecko społecznego uznania i gratyfikacji.

Mimo licznych badań potwierdzających istotną rolę rodziny w podejmowaniu przez dorastające w niej dzieci przyszłych zawodowych decyzji Jean Guichard i Michel Huteau²¹ piszą, że nadal mamy niewielką wiedzę empiryczną na temat tego, w jaki sposób czynności wykonywane przez dziecko – a następnie przez młodego człowieka – na łonie rodziny (zabawy, rutynowe prace) wpływają na jego wybory kariery. Problem ten wydaje się szczególnie ważny w obecnej rzeczywistości, w której od ludzi młodych oczekuje się szeregu nowych kompetencji: elastyczności, otwartości, gotowości do zmiany, odpowiedzialności za własne życie. Biorąc pod uwagę ogromną rolę rodziny w kształtowaniu tych kompetencji, w niniejszych badaniach podjęto próbę rozpoznania związku postaw rodzicielskich w percepcji młodych dorosłych z ich gotowością do przekraczania granic i realizowania kariery o charakterze międzynarodowym. Ważnym motywem podjęcia i przeprowadzenia przez autorki niniejszego artykułu prezentowanych w nim badań są obserwowalne dynamiczne zmiany dotyczące zarówno możliwych, jak i oczekiwanych sposobów realizowania zawodowej kariery, a także głębokie przemiany współczesnej rodziny.

²⁰ A. R o e: *The Psychology of Occupation*. New York: Wiley, 1956.

²¹ J. G u i c h a r d, M. H u t e a u: *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Wydawnictwo Impuls, 2005, s. 184.

Cel badań własnych

Celem zaprezentowanych badań jest próba określenia związku pomiędzy postawami rodzicielskimi (matki i ojca) w percepcji młodych dorosłych a ich otwartością na karierę międzynarodową. Sformułowano, a następnie poddano empirycznej weryfikacji następujące hipotezy:

H1 - występuje istotny pozytywny związek pomiędzy percepcją postaw rodzicielskich kształtujących autonomię, samoskuteczność, gotowość do ryzyka (postawy kochająca, liberalna i wymagająca) a deklarowaną przez młodych dorosłych otwartością na karierę międzynarodową w następujących wymiarach: akceptacja kosztów, gotowość do podtrzymywania wysiłku, fascynacja wyzwaniem oraz determinacja w realizacji celu.

H2 - występuje istotny negatywny związek pomiędzy percepcją postaw rodzicielskich związanych z niskim poczuciem własnej wartości, brakiem wiary we własne możliwości, lękiem w podejmowaniu nowych wyzwań (postawy ochraniająca i odrzucająca) a deklarowaną przez młodych dorosłych otwartością na karierę międzynarodową w następujących wymiarach: akceptacja kosztów, gotowość do podtrzymywania wysiłku, fascynacja wyzwaniem oraz determinacja w realizacji celu.

Osoby badane, czas i miejsce badań

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od listopada 2016 do stycznia 2017 roku wśród respondentów w wieku 18-26 lat. W badaniu wzięły udział 82 kobiety i 49 mężczyzn, respondenci wypełniali kwestionariusze *online*. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy. Zaproszenie skierowano do ludzi młodych znajdujących się w okresie tzw. wschodzącej dorosłości. Grupy respondentów wyróżnione ze względu na płeć charakteryzowały się zbliżoną średnią wieku. Dla kobiet wyniosła ona $M = 22,59$, $SD = 2,06$, dla mężczyzn - $M = 21,63$, $SD = 3,13$.

Metody badawcze

Badania przeprowadzono z zastosowaniem **Kwestionariusza Stosunków Między Dziećmi a Rodzicami** (The Parent-Child Relations Questionnaire - PCR) Marvina Siegelmana i Anne Roe (wersja M i wersja O) w autoryzowanym przekładzie Włodzimierza S. Kowalskiego²².

²² W.S. Kowalski: *Kwestionariusz Stosunków Między Rodzicami a Dziećmi* A. Roe i M. Siegelmana. Lublin: UMCS, 1984.

Narzędzie to pozwala na diagnozę następujących postaw rodzicielskich: kochającej, wymagającej, ochraniającej, odrzucającej i liberalnej. Kwestionariusz składa się z 50 stwierdzeń odnoszących się do postawy matki i 50 stwierdzeń odnoszących się do postawy ojca. Badani ustosunkowują się do każdego stwierdzenia zgodnie z czterostopniową skalą: „tak” – „raczej tak” – „raczej nie” – „nie”.

Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową w opracowaniu Augustyna Bańki²³ diagnozuje gotowość do podejmowania wyzwań związanych z pracą i codziennym życiem poza krajem urodzenia i wychowania. Składa się z 24 stwierdzeń, do których badani ustosunkowują się na siedmiostopniowej skali Likerta: od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam”, do 7 – „zdecydowanie się zgadzam”. Tak diagnozowana otwartość na karierę obejmuje cztery czynniki:

1. Akceptacja kosztów – pozwala na diagnozę akceptacji kosztów, jakie jednostka ponosi, decydując się na karierę międzynarodową.
2. Gotowość do podtrzymywania wysiłku – odnosi się do zachowań, jakie jednostka realizuje lub jest w stanie uruchomić, aby zrobić karierę. Jest to miara zbliżona do wytrwałości i uporu w dążeniu do celu.
3. Fascynacja wyzwaniami – pozycje, które wchodzi w skład tego czynnika, obejmują zafascynowanie jednostki zarówno karierą międzynarodową, jak i osobami, które ją realizują, wskazują na to, z czym i z kim jednostka identyfikuje się i jaki model życia oraz szczęścia jest dla niej atrakcyjny.
4. Determinacja w realizacji celu – obejmuje manifestowaną przez jednostkę wolę trwania przy idei kariery w wymiarze międzynarodowym oraz pozwala na ocenę wartości kariery za granicą jako własnego potencjalnego modelu życia.

Rzetelność zastosowanych w badaniu skal (α Cronbacha) jest satysfakcjonująca i wynosi:

- a) dla postaw matek: od 0,93 – dla postawy kochającej, do 0,70 – dla postawy liberalnej;
- b) dla postaw ojców: od 0,92 – dla postawy kochającej i wymagającej, do 0,85 – dla postawy liberalnej.

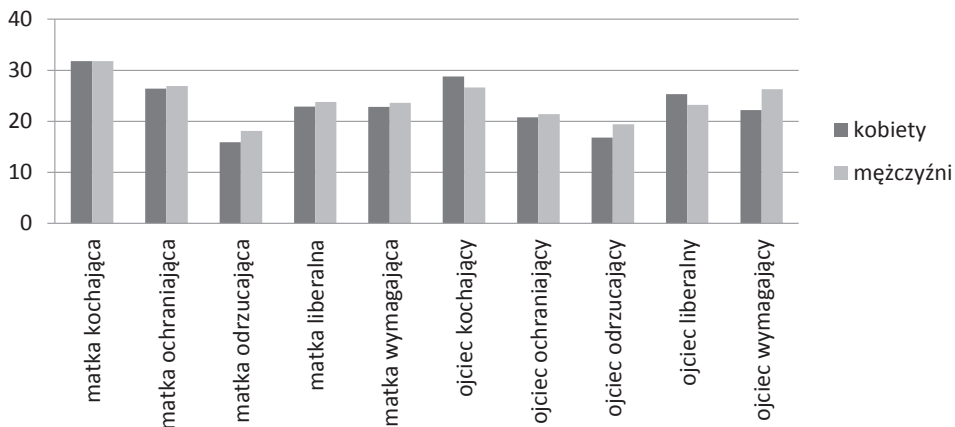
Rzetelność wszystkich 24 pozycji Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową wynosi 0,92. Natomiast dla poszczególnych skal: akceptacja kosztów – 0,90, gotowość do podtrzymywania wysiłku – 0,89, determinacja w realizacji celu – 0,86 i fascynacja wyzwaniami – 0,54. W celu weryfikacji hipotezy badawczej zastosowano model analizy korelacji.

²³ A. B a ń k a: *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2016.

Wyniki

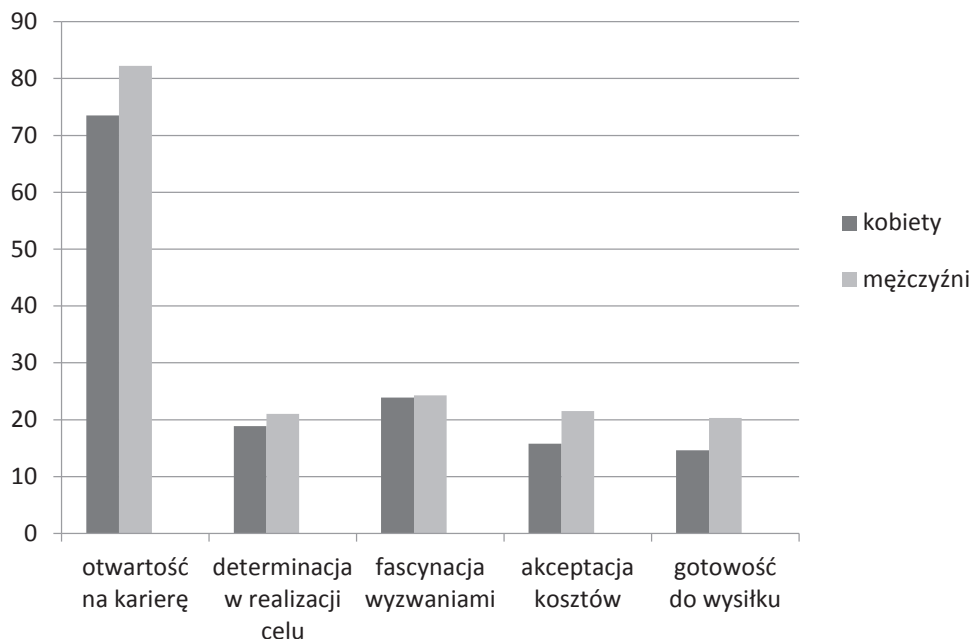
Ogólna charakterystyka badanych zmiennych

Na rysunku 1 zaprezentowano strukturę postaw rodzicielskich w percepcji badanych młodych ludzi. Generalnie można stwierdzić, że respondenci postrzegają swoich rodziców częściej jako kochających, wymagających i liberalnych, w mniejszym stopniu jako ochraniających i odrzucających. Następnie zastosowano test *U* Manna-Whitneya celem wskazania istotnych różnic pomiędzy postrzeganiem postaw matki i ojca w grupach wyróżnionych ze względu na płeć. Wyniki testu pokazały, iż badani mężczyźni w porównaniu do badanych kobiet postrzegają swoich ojców jako bardziej wymagających ($U = 2,56$; $p < 0,01$), bardziej odrzucających ($U = 2,65$; $p < 0,01$) oraz mniej kochających ($U = 2,15$; $p < 0,05$). Mężczyźni również w większym stopniu niż kobiety postrzegają swoje matki jako bardziej odrzucające ($U = 2,24$; $p < 0,01$) (rys. 1).



Rys. 1. Struktura postaw rodzicielskich w percepcji badanych (średnie wyniki dla poszczególnych skal kwestionariusza PCR).

Na rysunku 2 przedstawiono strukturę gotowości do podjęcia kariery międzynarodowej w badanej grupie kobiet i mężczyzn.



Rys. 2. Otwartość na karierę międzynarodową w badanej grupie (średnie wyniki dla poszczególnych skal kwestionariusza PCR).

Generalnie gotowość do kariery jest istotnie wyższa w grupie badanych mężczyzn niż w grupie badanych kobiet ($U = 2,76$; $p < 0,01$). Istotnie wyższa jest także wyrażana przez nich akceptacja kosztów międzynarodowej kariery ($U = 3,49$; $p < 0,001$) oraz gotowość do wysiłku ($U = 3,5$; $p < 0,001$).

Weryfikacja hipotez badawczych

W celu weryfikacji hipotez zakładających występowanie związku pomiędzy percepcją postaw rodzicielskich a otwartością na karierę międzynarodową przeprowadzono analizy korelacyjne odrębnie dla postaw matek oraz postaw ojców z podziałem na grupy respondentów wyróżnione ze względu na płeć. W tabeli 1 przedstawiono wyniki analizy korelacji dla postaw matki.

Przeprowadzone analizy pokazały, iż postawa matki ma istotne znaczenie głównie dla akceptacji kosztów kariery w grupie badanych mężczyzn. Wystąpiła istotna pozytywna korelacja pomiędzy akceptacją kosztów a wymagającą, odrzucającą i liberalną postawą matki oraz istotna negatywna korelacja pomiędzy akceptacją kosztów a kochającą i ochraniającą postawą matki. Ponadto wymagająca postawa matki koreluje dodatnio z gotowością do wysiłku badanych mężczyzn. Z determinacją w realizacji celu istotnie wiąże się postawa ochraniająca

Tabela 1

Wyniki analizy korelacji (ρ Spearmana)
dla związków pomiędzy postawami rodzicielskimi matki
a otwartością badanych na karierę międzynarodową

| Matka | Akceptacja kosztów | | Gotowość do wysiłku | | Fascynacja wyzwaniem | | Determinacja w realizacji celu | |
|--------------|--------------------|---------|---------------------|-------|----------------------|------|--------------------------------|---------|
| | K | M | K | M | K | M | K | M |
| Kochająca | 0,03 | -0,29* | 0,04 | -0,14 | -0,05 | 0,06 | 0,07 | -0,08 |
| Wymagająca | -0,03 | 0,43** | -0,17 | 0,37* | 0,11 | 0,08 | -0,04 | 0,13 |
| Ochroniająca | 0,11 | -0,43** | -0,10 | 0,18 | -0,01 | 0,07 | -0,20 | -0,50** |
| Odrzucająca | -0,10 | 0,60** | -0,08 | 0,25 | 0,25* | 0,07 | -0,10 | 0,46** |
| Liberalna | 0,02 | 0,35* | -0,08 | 0,25 | -0,06 | 0,21 | -0,11 | 0,14 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Objaśnienia: K - kobiety; M - mężczyźni; ρ - współczynnik korelacji ρ Spearmana.

matki (korelacja ujemna) oraz postawa odrzucająca (korelacja dodatnia). W grupie kobiet istotny okazał się jedynie związek postawy odrzucającej matki i fascynacji wyzwaniem (korelacja dodatnia).

Przeprowadzono również analizy korelacyjne w odniesieniu do percepcji postaw ojców. Wyniki przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2

Wyniki analizy korelacji (ρ Spearmana)
dla związków pomiędzy postawami rodzicielskimi ojca
a otwartością badanych na karierę międzynarodową

| Ojciec | Akceptacja kosztów | | Gotowość do wysiłku | | Fascynacja wyzwaniem | | Determinacja w realizacji celu | |
|--------------|--------------------|-------|---------------------|--------|----------------------|-------|--------------------------------|--------|
| | K | M | K | M | K | M | K | M |
| Kochający | 0,06 | -0,16 | -0,04 | -0,20 | -0,25* | 0,02 | -0,10 | -0,34* |
| Wymagający | -0,17 | 0,18 | -0,10 | 0,21 | -0,14 | -0,01 | 0,50** | 0,12 |
| Ochroniający | 0,07 | -0,17 | -0,12 | -0,18 | 0,09 | 0,17 | 0,04 | 0,02 |
| Odrzucający | -0,16 | 0,02 | -0,05 | 0,16 | 0,32** | 0,02 | 0,05 | -0,07 |
| Liberalny | 0,25* | 0,04 | 0,07 | -0,23* | 0,28* | 0,19 | 0,23 | 0,10 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Objaśnienia: K - kobiety; M - mężczyźni; ρ - współczynnik korelacji ρ Spearmana.

Analiza korelacji pokazała, iż postawa ojca ma większe istotne znaczenie dla deklarowanej gotowości do kariery międzynarodowej

w grupie badanych młodych kobiet. Istotne dodatnie korelacje wystąpiły pomiędzy postrzeganiem ojca jako liberalnego a akceptacją kosztów kariery oraz fascynacją wyzwaniem. Fascynacja wyzwaniem koreluje także dodatnio z postrzeganiem ojca jako odrzucającego oraz ujemnie z postrzeganiem ojca jako kochającego. Percepcja postawy ojca jako wymagającego istotnie wiąże się z determinacją młodych kobiet w realizacji celu (korelacja dodatnia). W grupie mężczyzn istotne ujemne korelacje wystąpiły pomiędzy liberalną postawą ojca a gotowością badanych do podtrzymywania wysiłku oraz pomiędzy postrzeganiem ojca jako kochającego a determinacją w realizacji celu.

Dyskusja

Młodzi ludzie poszukują dziś takich sposobów przygotowania się do rynku pracy, które zwiększałyby szanse uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia po ukończeniu edukacji. W niniejszych badaniach założono, że jednym z nich jest możliwość realizowania kariery międzynarodowej. W zaprezentowanych badaniach postawiono pytanie o uwarunkowanie deklarowanej przez młodych dorosłych gotowości do podjęcia takiej kariery. Weryfikacji empirycznej poddano czynniki rodzinne – postawy rodzicielskie matki i ojca. W rozważaniach teoretycznych wskazano na ważność relacji rodzic – dziecko w kształtowaniu specyfiki funkcjonowania jednostki w jej dorosłym życiu, w sformułowanych hipotezach badawczych założono występowanie istotnego związku pomiędzy typem postawy matki i ojca w percepcji młodych dorosłych a ich otwartością na karierę międzynarodową. Weryfikacja empiryczna nie potwierdziła wszystkich zakładanych zależności, jednocześnie wskazała, że są one odmienne w grupie mężczyzn i w grupie kobiet.

W grupie badanych mężczyzn więcej istotnych zależności wystąpiło w odniesieniu do percepcji postawy matki. Im bardziej badani płci męskiej oceniali swoje matki jako wymagające, odrzucające oraz liberalne, tym bardziej akceptowali koszty międzynarodowej kariery. Dodatkowo postrzeganie matek jako bardziej wymagających wiązało się z większą gotowością do ponoszenia i podtrzymywania wysiłku wkładanego w międzynarodową karierę. Jeżeli natomiast badani mężczyźni oceniali swoje matki jako ochraniające, to w istotnie mniejszym stopniu akceptowali koszty kariery oraz prezentowali niską determinację w realizacji karierowych celów. Determinacja ta okazała się ponadto istotnie pozytywnie związana z percepcją postawy matki jako odrzucającej.

Uzyskane wyniki zachęcają do podjęcia z dużą ostrożnością próby określenia profilu relacji rodzicielskich, które okazały się istotnie związane z akceptacją kosztów kariery międzynarodowej oraz z determinacją w realizacji celów przez mężczyzn. Interesujące, iż relacje te w znacznym stopniu wiążą się z chłodem uczuciowym i brakiem wsparcia (postawa odrzucająca i wymagająca matki). Wybór kariery międzynarodowej, która wymaga wiele trudu, wyrzeczeń i samodzielności, jest być może dla tej grupy osób jednym ze sposobów poszukiwania i potwierdzenia własnej wartości. Jeżeli dziecko nie doświadcza ciepła i wsparcia ze strony osób dla niego znaczących, wówczas orientuje się, że w różnych sytuacjach musi polegać na sobie.

Wynik opisanego badania po części koresponduje z wynikiem przeprowadzonego przez Elżbietę Turską, Agatę ChudziCKą-Czupałą i Damiana Grabowskiego²⁴ badania związku postaw rodzicielskich z etyką pracy, które pokazało, że odrzucenie przez matkę skutkuje postrzeganiem przez młodych ludzi pracy zawodowej jako szczególnie ważnej i cennej i jednoczesną postawą niechęci do czasu wolnego.

W grupie badanych kobiet wyniki analizy korelacji pokazały, iż w kształtowaniu gotowości respondentek do kariery międzynarodowej większą rolę pełnią relacje z ojcem niż relacje z matką. Liberalny ojciec zwiększa gotowość kobiet do akceptacji kosztów kariery oraz fascynację wyzwaniem. Fascynacja wyzwaniem koreluje ponadto pozytywnie z postawą odrzucającą ojca oraz negatywnie z jego postawą kochającą. Wymagający ojciec zwiększa determinację respondentek w realizacji celu. Interpretując związki fascynacji wyzwaniem badanych młodych kobiet z percepcją postawy ojca jako odrzucającego i liberalnego (korelacje pozytywne) oraz kochającego (korelacja ujemna), można przewidywać, iż postawy te nie motywują do aktywności – powodują, że rzeczywiste zamierzenia pozostają wyłącznie w sferze niespełnionych marzeń.

Natomiast istotne wsparcie dla córek w dążeniu do długoterminowych celów stanowi postrzeganie przez nie ojca jako wymagającego. Przejawiać się to może zdolnościami kobiet do odraczania gratyfikacji i ich silną determinacją w realizacji postawionych celów.

Uzyskane podczas przeprowadzonego badania wyniki inspirują do dalszej eksploracji związków wczesnych doświadczeń rodzinnych ze specyfiką zawodowego funkcjonowania jednostki, mogą stanowić interesujący przedmiot kolejnych analiz i dociekań empirycznych.

Zrealizowane badania miały z pewnością swoje ograniczenia. Warto podkreślić, że charakter doświadczeń dziecka jest konsekwencją jego

²⁴ E. Turska, A. ChudziCKa-Czupała, D. Grabowski: *Percepcja postaw rodzicielskich...*

złożonych relacji zarówno z ojcem, jak i z matką, a ostateczne konsekwencje rozwojowo-wychowawcze determinowane są konstelacją przekonań i zachowań rodziców. W niniejszych badaniach postawy analizowano odrębnie dla roli rodzicielskiej, nie uwzględniono ich związku na przykład ze stylem wychowania.

Innym ograniczeniem zaprezentowanych analiz jest fakt, iż badania związku wychowania w rodzinie z określonymi sposobami funkcjonowania jednostki w jej dorosłym życiu mają w znacznym stopniu charakter probabilistyczny. Związek pomiędzy działaniem pewnych zmiennych a wystąpieniem danego typu następstw może zachodzić jedynie z pewnym stopniem prawdopodobieństwa, ponieważ zachowanie człowieka determinowane jest szeregiem innych czynników, predyspozycjami, zainteresowaniami, wartościami czy też czasem historycznym, w którym prowadzone są badania. Jednocześnie znajomość wielkości tego prawdopodobieństwa stanowi cenną podstawę do przewidywania określonych zjawisk.

Wydaje się, że świadomość zależności pomiędzy typem postaw rodzicielskich a prezentowaną otwartością na karierę międzynarodową pozwala na lepsze rozumienie specyfiki i uwarunkowań zachowań ludzi młodych związanych z ich aktywnością zawodową na współczesnym rynku pracy.

Bibliografia

- Arthur M.B.: *The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry*. „Journal of Organizational Behavior” 1994, vol. 15.
- Arthur M.B., Rousseau D.M.: *The Boundaryless Career as a New Employment Principle*. In: *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Eds. M.B. Arthur, D.M. Rousseau. Oxford: Oxford University Press, 1996.
- Bańka A.: *Intencjonalne konstruowanie przyszłości i wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej*. „Czasopismo Psychologiczne” 2015, T. 21, nr 2.
- Bańka A.: *Mobilność międzynarodowa jako kryzys i zagrożenie tożsamości*. W: *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie psychologicznej*. Red. K. Popiołek, A. Bańka. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2010.
- Bańka A.: *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2016.
- Bańka A.: *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2006.

- Baumrind D.: *Current Patterns of Parental Authority*. „Developmental Psychology Monographs, Part 2” 1971, vol. 4, no. 1.
- Baumrind D.: *Effective Parenting During the Early Adolescent Transition*. In: *Advances in Family Research*. Eds. P.E. Cowan, E.M. Hetherington. Vol. 2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1991.
- Briscoe J.P., Hall D.T.: *Grooming and Picking Leaders Using Competency Frameworks: Do They Work?* „Organizational Dynamics” 1999, vol. 28, no. 2.
- Briscoe J.P., Hall D.T., DeMuth R.L.F.: *Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration*. „Journal of Vocational Behavior” 2006, vol. 69.
- Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M.: *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2011.
- Drózdź E., Pokorski M.: *Parental Attitudes and Social Competence in Adolescents*. „Journal of Physiology and Pharmacology” 2007, vol. 58, no. 5.
- Guichard J., Huteau M.: *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Wydawnictwo Impuls, 2005.
- Hall D.T.: *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.
- Hall D.T.: *The Career is Dead—Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Hall D.T.: *The Protean Career: a Quarter Century Journey*. „Journal of Vocational Behavior” 2004, vol. 65, no. 1.
- Hornowska E., Paluchowski W.J.: *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*. W: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Red. M. Strykowska. Poznań: Wydawnictwo Humaniora, 2002.
- Hurlock E.B.: *Rozwój młodzieży*. Warszawa: PWN, 1965.
- Inkson K. et al.: *Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries*. „Organization Studies” 2012, vol. 33, no. 3.
- Janiszowska I.: *Zagadnienia orientacji i selekcji szkolnej*. Warszawa: PZWS, 1971.
- Kasprzak E.: *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory karier zawodowych*. Bydgoszcz: UKW, 2013.
- Ketterson T.U., Blustein D.L.: *Attachment Relationships and the Career Exploration Process*. „Career Development Quarterly” 1997, vol. 46, no. 2.
- Kowalski W.S.: *Kwestionariusz Stosunków Między Rodzicami a Dziećmi A. Roe i M. Siegelmana*. Lublin: UMCS, 1984.

- Liberska H.: *Tożsamość dorastających a ich środowisko rodzinne*. „Psychologia Rozwojowa” 2004, vol. 9, nr 2.
- Live Longer, Work Longer. OECD 2006. <http://www.oecd.org/employment/livelongerworklonger.htm> [20.11.2017].
- Lyons S.T., Schweitzer L., Ng E.S.: *How Have Careers Changed? An Investigation of Changing Career Patterns Across Four Generations*. „Journal of Managerial Psychology” 2015, vol. 30, no. 1.
- Middleton E.B., Loughhead T.A.: *Parental Influence on Career Development: An Integrative Framework for Adolescent Career Counseling*. „Journal of Career Development” 1993, vol. 19, no. 3.
- Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków. Raport CBOS (BS/11/2013). http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_011_13.PDF [20.09.2017].
- Roe A.: *The Psychology of Occupation*. New York: Wiley, 1956.
- Rostowski J.: *Wpływ jakości małżeńskiej rodziców na proces socjalizacji ich dzieci*. „Problemy Rodziny” 1987, nr 4.
- Sikorski W.: *Postawy rodzicielskie w percepcji dorastających a poziom ich aspiracji edukacyjnych*. „Psychologia Rozwojowa” 2000, nr 2-3.
- Skarżyńska K.: *Percepcja rodziców przez dorosłe dzieci. Spostrzegane wartości i oddziaływania rodziców a właściwości ich dzieci*. „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 4.
- Turska E.: *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2014.
- Turska E.: *Skills Important for Careers of Young Women and Men Related to Attitudes of Their Mothers and Fathers. W: Masculinity and Feminity in Everyday Life*. Ed. E. Mandala. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2012.
- Turska E., Chudzicka-Czupała A., Grabowski D.: *Percepcja postaw rodzicielskich jako czynnik różnicujący młodych dorosłych pod względem etyki pracy*. „Polskie Forum Psychologiczne” 2017. T. 22, nr 3. DOI: 10.14656/PFP20170304
- Turska E., Diec A., Stasiła-Sieradzka M.: *Ścieżki edukacyjne młodych kobiet i mężczyzn a struktura ich wartości zawodowych*. „Czasopismo Psychologiczne” 2012, vol. 18, nr 2.
- Turska E., Stasiła-Sieradzka M.: *Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji skal do diagnozy postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic*. „Czasopismo Psychologiczne” 2015, vol. 21, nr 2.
- Wolińska J.M.: *Wpływ postaw wychowawczych rodziców na aspekt opisowy, wartościujący i normatywny obrazu własnej osoby ich dzieci w wieku dorastania*. W: *Z badań nad postawami rodzicielskimi*. Red. K. Pospiszyl. Lublin: UMCS, 1988.
- Ziemska M.: *Postawy rodzicielskie*. Warszawa: Wiedza Powszechna, 1973.

Elżbieta Turska, Żaneta Binioszek

Parental Attitudes and the Openness to International Career among Young Adults

Summary: The aim of the present research is to identify the role of parental attitudes in creating ways of pursuing professional careers by young people. The family is particularly important for career decisions made by children growing up in it. We tested the relationship between one's parental perception of mothers and fathers, and one's declared readiness to begin international careers in the following dimensions: acceptance of costs, readiness for effort, determination to achieve goals, and fascination with challenges. The results showed different roles of mothers and fathers in relation to the declared openness to international career among young men and women.

Key words: parental attitudes, international career, young people

Elżbieta Turska, Żaneta Binioszek

Elterliche Haltungen und die Offenheit gegenüber internationaler Karriere junger Erwachsenen

Zusammenfassung: Der Beitrag präsentiert die Forschung über die Bedeutung der elterlichen Haltungen bei der Gestaltung der beruflichen Karriere junger Erwachsenen. Die Familie spielt besondere Rolle bei den von ihren heranwachsenden Mitgliedern getroffenen Entscheidungen. Es wurde nach etwaiger Abhängigkeit zwischen der Wahrnehmung von elterlichen Haltungen der Mutter und des Vaters und der von den Jugendlichen zu erklärenden Bereitschaft zur internationalen Karriere in folgenden Bereichen: Akzeptanz der Kosten, Anstrengungsbereitschaft, Determination bei Zielverwirklichung und Leidenschaft für Herausforderungen gesucht. Erhaltene Forschungsergebnisse ließen in der zu untersuchten Gruppe junger Frauen und Männer unterschiedliche Haltungen von Müttern und Vätern in Bezug auf die von ihnen zu erklärende Offenheit gegenüber internationaler Karriere ihrer Kinder erkennen.

Schlüsselwörter: elterliche Haltungen, internationale Karriere, junge Menschen