

Teresa Kupczyk

Politechnika Wrocławska

UWARUNKOWANIA SUKCESU ZAWODOWEGO W OPINII KADRY KIEROWNICZEJ PRZEDSIĘBIORSTW Z DOLNEGO ŚLĄSKA

1. Wstęp

Sukces zawodowy ma współcześnie zasadniczy wpływ na pozycję, jaką człowiek zajmuje w społeczeństwie, oraz na to, w jaki sposób dokonuje on oceny swojego życia i samego siebie. Wciąż nurtujące jest pytanie, dlaczego jedni ludzie osiągają sukcesy zawodowe łatwiej niż inni, a niektórzy nie osiągają ich wcale? Co zatem je warunkuje? Problem ten wydaje się szczególnie istotny w kontekście stawianych współcześnie kadrze, w tym kierowniczej, wysokich wymagań kompetencyjnych, a także najwyższego w Unii Europejskiej i OECD bezrobocia w Polsce, wynoszącego ok. 18% (stopa bezrobocia w OECD w 2005 r. wyniosła ok. 6,5% [OECD 2005]). Sytuacja w naszym kraju jest o tyle trudniejsza, że Polacy przeciętnie 2-krotnie rzadziej uczestniczą w jakiegokolwiek formie edukacji niż obywatele Unii Europejskiej, 4-krotnie rzadziej niż mieszkańcy krajów skandynawskich czy Holandii, 5-krotnie rzadziej niż Brytyjczycy [Matysiak 2003; OECD 2005]. Artykuł przedstawia rozwiązania i wybrane wyniki badań empirycznych, dotyczących poczucia osiągnięcia sukcesu zawodowego oraz ustalenia jego determinantów w zakresie cech psychologicznych, wiedzy i umiejętności. W artykule podjęta zostanie próba uchwycenia różnic między kadrą kierowniczą wyższego i średniego szczebla, specjalistami (pracownikami umysłowymi, nie pełniącymi funkcji kierowniczych), nauczycielami i osobami bezrobotnymi, w zakresie poczucia osiągniętego sukcesu.

2. Pojmowanie sukcesu i jego determinantów

W literaturze, jak i w życiu codziennym, można spotkać zróżnicowane podejście do sukcesu zawodowego. Często utożsamiany jest z osiągnięciami, powodze-

niem, triumfem [Krupski 1997, s. 21], prestiżem, sławą, pieniędzmi, bogactwem [Bartkowiak 2000, s. 15], skutkiem działania ocenianym pozytywnie [Pszczółowski 1978, s. 174], kształtowaniem życia, jakie pragniemy przeżywać, posiadaniem sensu własnego istnienia [Waitley 1995]. W opinii Dornana i Maxwella [1995, s. 54] osoba odnosząca sukces to ta, która osiąga określone cele oraz zamierzenia i realizuje swoje oczekiwania względem środowiska, w którym funkcjonuje. Owa skuteczność polega – zdaniem Obuchowskiego [1985, s. 128] – na zgodności między stanem założonym w zadaniu i stanem uzyskanym. Sukces zawodowy jest wiązany z karierą zawodową, a jednocześnie z utożsamianiem się z firmą [Movday, Porter, Steers 1982], realizacją wymagań związanych z pracą [Lawler, Hall 1970]. Jest też rozumiany jako proces postrzegania i akceptacji własnej aktywności zawodowej. W tym przypadku wyznaczają go obiektywne i subiektywne determinanty, a więc warunki, które powinny być spełnione, aby jednostka mogła określić siebie jako osobę, która osiągnęła sukces [Bartkowiak 2004, s. 43]. Postrzegany bywa też jako stałe działanie na najwyższym poziomie indywidualnych możliwości, w kierunku spełnienia własnych, w pełni uświadomionych pragnień, z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego oraz równowagi między wszystkimi płaszczyznami życia: cielesną, emocjonalną, intelektualną i duchową [Majewska-Opielka 1996, s. 25, 29]. To, jak definiowany jest sukces, uzależnione jest od wyznawanego systemu wartości, który ma duży wpływ na zachowania przejawiane w różnych sytuacjach zawodowych. Pojęcie „wartość” zostało zdefiniowane przez M. Rokeacha [Brzozowski 1989] jako osobisty, względnie trwałe i ponadsytuacyjny standard, determinujący ludzką aktywność, będący kryterium postępowania określonego człowieka i oceny samego siebie, innych ludzi i zdarzeń zachodzących w otoczeniu.

Autorka artykułu natomiast, zapożyczając powyżej zaproponowaną terminologię, sukces zawodowy rozumie jako stałe działanie na najwyższym poziomie indywidualnych możliwości, w kierunku osiągania celów i realizacji zadań organizacji lub jednostki organizacyjnej oraz własnych, z zachowaniem równowagi między wszystkimi płaszczyznami życia.

Koncepcje prezentowane w literaturze zakładają, że sukces zawodowy jest funkcją wielu zmiennych. Do najważniejszych można zaliczyć: cechy psychologiczne, wiedzę (doświadczenia), umiejętności, zachowania, płeć i etykę. Z pewnością ważne są takie elementy, jak: oczekiwania, zachowania i cechy podwładnych i/lub przełożonych, wymagania zaplanowanych zadań, kultura i zasady postępowania organizacji, obowiązujący w kraju system polityczno-gospodarczy czy uwarunkowania zewnętrzne wynikające z sytuacji społeczno-gospodarczo-politycznej na świecie. Przedmiotowym badaniem zostały objęte tylko te czynniki sukcesu, które są związane bezpośrednio z osobą respondenta. Będą to zatem czynniki zaliczane do ogólnych, tzn. te, które sprawdzają się także w różnych sytuacjach zawodowych, związanych ze zmianą treści pracy, awansem czy zmianą organizacji.

Czynniki determinujące sukcesy zawodowe, które poddano badaniu, można określić mianem interorganizacyjnych, potencjalnie charakteryzujących osoby pracujące w różnych firmach, z różnych branż.

3. Cele i problemy badawcze oraz teza stanowiąca podstawę badań

Głównym celem podjętych badań była identyfikacja determinantów sukcesu zawodowego, a także rozpoznanie kierunków i dynamiki ich zmian. Problemy badawcze dotyczyły odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

1. Czy respondenci uważają się za ludzi, którzy osiągnęli sukces zawodowy? Jakie różnice występowały w postrzeganiu osiągniętego sukcesu, w zależności od zajmowanego stanowiska lub pozycji na rynku pracy?

2. Jakie ogólne czynniki, ich zdaniem, miały kluczowy wpływ na osiąganie przez nich sukcesów zawodowych?

3. Jakie cechy psychologiczne, wiedza i umiejętności zdeterminowały ich sukcesy zawodowe?

Tezę wyjściową stanowiącą podstawę badań było stwierdzenie, że istnieją czynniki, które warunkują sukces zawodowy i dadzą się rozpoznać oraz opisać.

4. Przebieg badań

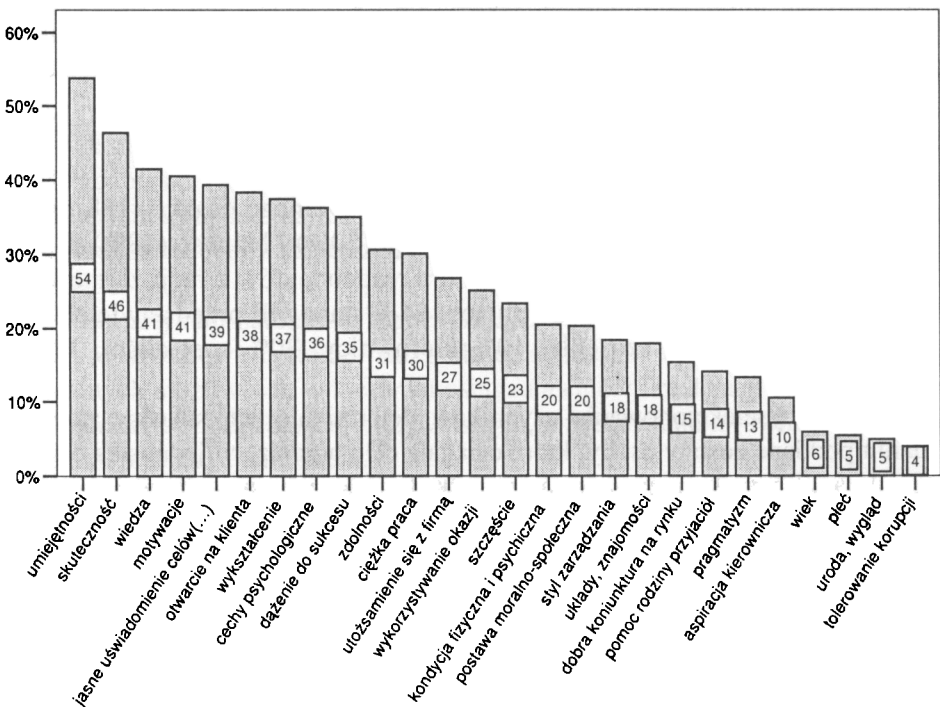
Podmiotem objętym badaniem była kadra z Dolnego Śląska (188 osób), z trzech sektorów: administracji (21%), edukacji (30%) i biznesu (18%). Badaniu poddano też bezrobotnych (18%). Struktura respondentów z racji zajmowanego stanowiska przedstawiała się następująco: 21% stanowili przedstawiciele kadry kierowniczej wyższego szczebla, 10% kierownicy, 30% specjaliści, 17% nauczyciele.

W celu wyselekcjonowania czynników determinujących sukcesy zawodowe badaniu poddane zostały osoby, które osiągają cele organizacji/jednostek organizacyjnych, a ich wyniki uznawane są przez środowisko jako ponadprzeciętne. Zastosowany został dobór celowy próby, na podstawie udzielonych opinii i rekomendacji. Na podstawie własnych doświadczeń respondenci wskazali te czynniki, które w ich opinii umożliwiały ich sukcesy zawodowe. Jako narzędzie badawcze zastosowano 2-stopniową ankietę. Badani wypełniali najpierw ankietę nr 1, w której samodzielnie formułowali odpowiedzi, a następnie ankietę nr 2, w której wybierali czynniki sukcesu z dostępnych propozycji, ustalając dla nich hierarchię ważności w zakresie ich wpływu na sukces zawodowy, w skali 0-5: 0 – negatywny wpływ, 1 – nie ma wpływu, 2 – mały wpływ, 3 – średni wpływ, 4 – duży wpływ, 5 – bardzo duży wpływ, pozostawiona pusta kratka oznaczała „brak zdania na ten temat”.

Przedział czasowy badań obejmował lata 2004 i 2005. W badaniach podjęta została próba porównania i uchwycenia występujących różnic między kadrami kierowniczą wyższego i średniego szczebla, specjalistami, nauczycielami i osobami bezrobotnymi, w zakresie postrzegania przez nich osiągniętego sukcesu zawodowego. W badaniach podjęto też próbę ustalenia kluczowych dla respondentów, w zakresie ich sukcesów zawodowych, cech psychologicznych, wiedzy i umiejętności.

5. Wyniki badań

Analiza zebranych wyników wykazała, że 47% badanych uważa się za ludzi sukcesu, kolejne 12% tylko częściowo, a aż 47% nie uważa się za ludzi sukcesu. W celu zweryfikowania hipotezy o niezależności między zmiennymi: zajmowane stanowisko a poczucie osiągniętego sukcesu, przeprowadzono test niezależności χ^2 Pearsona oraz statystykę opartą na ilorazie funkcji wiarygodności. Obliczone wartości statystyk testowych oraz istotności pozwoliły odrzucić hipotezę o niezależności. Tym samym zmienne są zależne, co potwierdza istotny związek między zajmo-

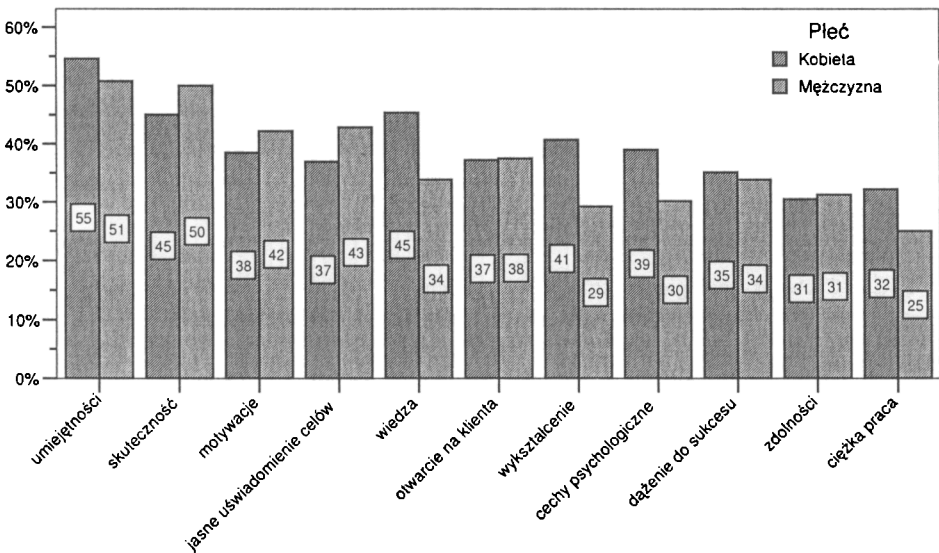


Rys. 1. Czynniki, które wg respondentów miały wpływ na ich zawodowy sukces (wybrano tylko te czynniki, które zostały uznane za bardzo ważne) (w %)

wanym stanowiskiem a poczuciem osiągniętego sukcesu zawodowego. Jak należało oczekiwać, kadra kierownicza wyższego szczebla uważa się za ludzi sukcesu, 82% w pełni, a kolejne 12% częściowo. Podobnie 79% badanych nauczycieli. Tylko 50% kierowników uznało się za ludzi sukcesu, a dalsze 21% częściowo. 29% udzieliło odpowiedzi negatywnej. Nie dziwi również postawa osób bezrobotnych, 93% zdecydowanie nie czuje się ludźmi sukcesu. Zdziwienie natomiast budzi fakt, iż zaledwie 42% specjalistów uważa się za ludzi sukcesu. Może to świadczyć o ich wysokich aspiracjach lub jeszcze nie zrealizowanych planach, nie osiągniętych celach zawodowych albo też o tym, że sukces zawodowy kojarzy się im głównie z awansem kierowniczym. Nie wszyscy jednak powinni i mogą być kadrami kierowniczą. Specjalista, bardzo dobrze wykonujący swoje obowiązki, powinien czuć się człowiekiem sukcesu. Wpływ na tę ocenę ma prawdopodobnie reprezentowany system wartości, ambicje i przyjęty plan kariery zawodowej.

Respondenci wskazali, iż najważniejszymi czynnikami, które determinowały ich sukcesy, są m.in.: umiejętności i skuteczność w działaniu, wiedza, motywacje, jasne uświadomienie celów i otwarcie na klienta (rys. 1).

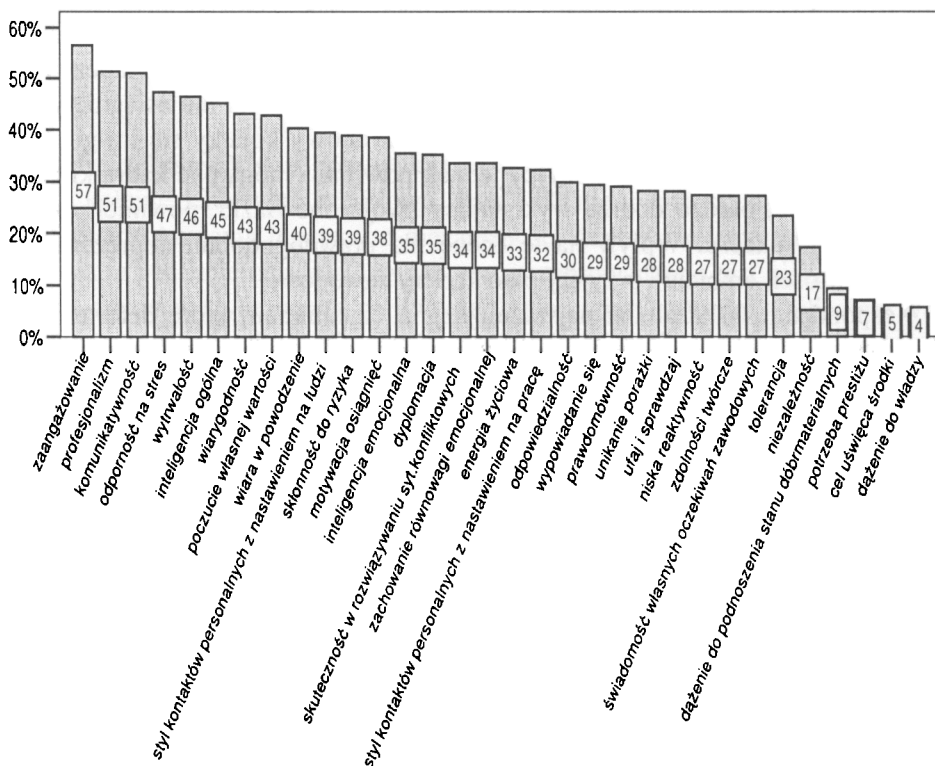
Kobietom bardziej niż mężczyznom pomagały w osiąganiu sukcesów umiejętności i wiedza, wykształcenie, cechy psychologiczne oraz ciężka praca. Mężczyznom zaś, większa skuteczność w działaniu, jasne uświadamianie celów, większa motywacja (rys. 2).



Rys. 2. Czynniki, które wg respondentów miały wpływ na ich zawodowy sukces (wybrano tylko te czynniki, które zostały uznane za bardzo ważne).

Wykres prezentuje różnice w wypowiedziach kobiet i mężczyzn (w %)

Spśród cech psychologicznych badani za kluczowe uznali m.in. te wchodzące w skład inteligencji emocjonalnej, tj.: odpowiedzialność, wiarę w siebie, motywację, zaangażowanie, optymizm, wytrwałość, komunikatywność, empatię (rozumienie ludzi, nastawienie na klienta i jego potrzeby) itd. (rys. 3).

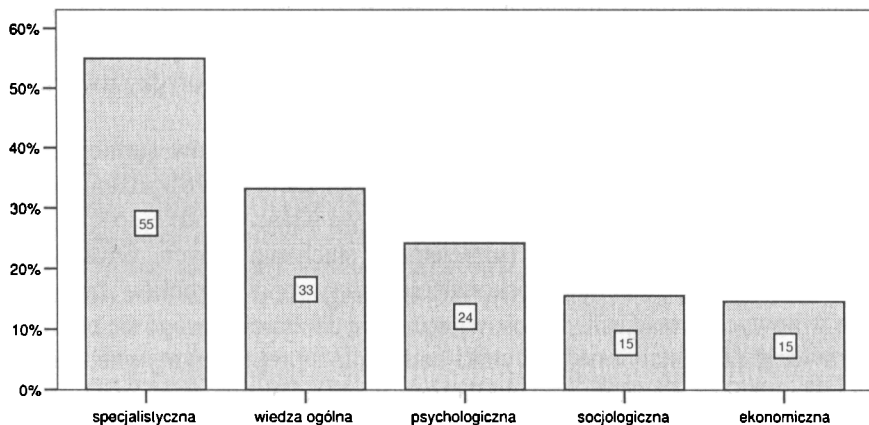


Rys. 3. Cechy psychologiczne, które wg respondentów miały wpływ na ich zawodowy sukces (wybrano tylko te, które wskazano jako bardzo ważne) (w %)

Źródło: badania własne.

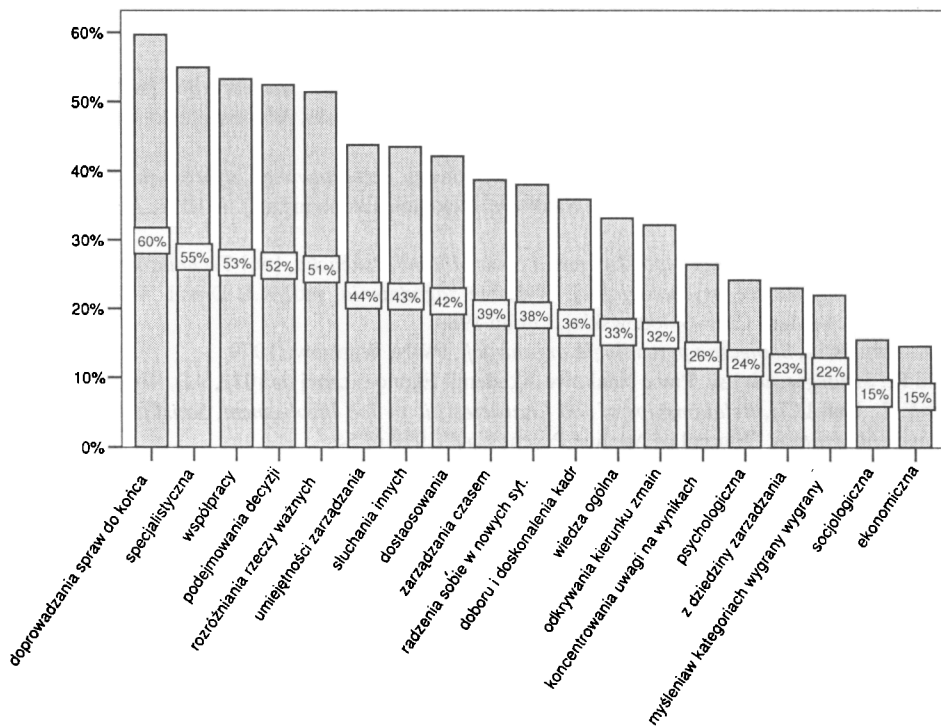
Z badań wynika, że dla respondentów najistotniejszą wiedzą, która pomogła im w osiągnięciu sukcesów, jest przede wszystkim wiedza ogólna z dziedziny specjalistycznej. Za nieco mniej ważną uznano wiedzę psychologiczną, socjologiczną i ekonomiczną (rys. 4).

Za najistotniejsze umiejętności respondenci uznali: umiejętność doprowadzania spraw do końca, współpracy, podejmowania decyzji, odróżniania rzeczy ważnych i robienia ich we właściwej kolejności, słuchania innych, radzenia sobie w nowych sytuacjach, dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia i koncentrowania uwagi na wynikach (rys. 5).



Rys. 4. Wiedza, która zdaniem respondentów miała wpływ na ich zawodowy sukces (wybrano tylko te rodzaje wiedzy, które wskazano jako bardzo ważne) (w %)

Źródło: badania własne.



Rys. 5. Umiejętności, które zdaniem respondentów miały wpływ na ich zawodowy sukces (wybrano tylko te, które wskazano jako bardzo ważne)

Źródło: badania własne.

W opinii części respondentów (47%) optymizm miał bardzo duży wpływ na ich zawodowy sukces. Za realizmem, jako bardzo ważnym, opowiadało się 31% badanych.

Zakres kluczowych umiejętności, jak wskazują badania, dotyczy dwóch zasadniczych kwestii:

1) umiejętności skutecznego działania i osiągania wyników (umiejętność podejmowania decyzji, koncentrowania uwagi na wynikach, doprowadzania spraw do końca, odróżniania rzeczy ważnych i robienia ich we właściwej kolejności),

2) umiejętności emocjonalnych (umiejętność słuchania innych, otwarcia się na klienta, współpracy, rozumienia i doskonalenia, odkrywania kierunków zmian, radzenia sobie w nowych sytuacjach, dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia).

Wprawdzie przedstawione tu wyniki badań nie są reprezentatywne, jednak autorka żywi nadzieję, iż rzucą one dodatkowe światło na uwarunkowania sukcesu zawodowego i zachęcą innych badaczy do dalszych i pogłębionych studiów nad tą tematyką.

Literatura

- Bartkowiak G., *Wybrane determinanty sukcesu zawodowego w opinii menedżerów*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, red. S.A. Witkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2000.
- Bartkowiak G., *Zmiany wyznaczników sukcesu zawodowego przedstawicieli wybranych wolnych zawodów w Polsce i we Francji*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej nr 1032, AE, Wrocław 2004.
- Brzozowski P., *Skala wartości – polska wersja testu Milтона Rokeacha*, [w:] *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej. Wybrane zagadnienia*, red. R.Ł. Drwal, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curii-Skłodowskiej, Lublin 1989.
- Katz D., Kahn R.L., *Spoleczna psychologia organizacji*, PWN, Warszawa 1979.
- Krupski R., *Strategia sukcesu*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej nr 1032, AE, Wrocław 2004.
- Lawler E.E., Hall D.T., *Relationships of Job Characteristic to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation*, "Journal of Applied Psychology" 1970 nr 54.
- Majewska-Opiełka I., *Akademia sukcesu*, Agencja Wydawnicza COMES, Warszawa 1996.
- Matysiak M., *Kształcenie ustawiczne w Polsce*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk 2003.
- Movday R.T., Porter L.W., Steers R.M., *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York 1982.
- Obuchowski K., *Adaptacja twórcza*, KiW, Warszawa 1985.
- OECD, *Economic Outlook*, nr 78, listopad 2005.
- OECD, *OECD Education at a Glance*, OECD Indicators 2005.
- Pszczółowski T., *Encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978.
- Waitley D., *Imperium umysłu*, Wydawnictwo MEDIUM, Wrocław 1995.

CONDITIONS OF VOCATIONAL SUCCESS IN THE OPINION OF MANAGERS OF LOWER SILESIAN ENTERPRISES

Summary

Nowadays, work success has got a crucial impact on social status of an individual as well as the way one estimates himself and his life. A question why some people achieve success easier than the others and some are never successful is still a subject of discussion. Thus, what determines success? This problem appears particularly essential in the context of high competence requirements imposed on contemporary staff, including management as well as in the light of, existing in Poland, the highest unemployment rate in the European Union and OECD.

The problem is much more difficult in our country, because an average Polish takes part in the educational practices two times less often than European Union citizens and four times less often than Scandinavians or Dutch and five times than British.

The author discusses and displays a part of the study results concerning determinants of work success in the opinion of managers and specialists employed in business, education and administration. The paper also reveals opinions of the unemployed.

The range of the diagnosis encompasses the determinants of success which are directly related to a respondent, i.e. psychological features, knowledge and skills. The author attempts to compare and detect the differences among top and middle management, specialists and the unemployed.