

2025



**DETERMINANTY
(STYMULANTY I BARIERY WEWNĘTRZNE I ZEWNĘTRZNE)
MOTYWACJI I ZAANGAŻOWANIA W NAUKĘ I PRACĘ
KANDYDATÓW DO PRACY
I MŁODYCH PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW
Z WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO**

Politechnika Białostocka

**Determinanty
(stymulanty i bariery
wewnętrzne i zewnętrzne)
motywacji i zaangażowania
w naukę i pracę kandydatów
do pracy i młodych pracowników
przedsiębiorstw z województwa
podlaskiego**

Białystok 2025



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Autorzy:

dr Danuta Szpilko
dr Joanna Szydło
prof. dr hab. inż. Joanna Ejdys
dr hab. inż. Katarzyna Halicka, prof. PB
dr hab. inż. Marta Kosior-Kazberuk, prof. PB
dr inż. Elżbieta Krawczyk

Koordynator projektu z ramienia Politechniki Białostockiej:

dr hab. inż. Katarzyna Halicka, prof. PB

Lider projektu:

Województwo Podlaskie

Redakcja naukowa:

dr Danuta Szpilko

Recenzenci:

dr hab. Bożena Sowa, prof. PL
prof. ucz. dr hab. inż. Ryszard Pukała

Korekta językowa:

dr Joanna Szydło

Skład techniczny:

dr Danuta Szpilko

Projekt okładki:

dr Danuta Szpilko

Wsparcie techniczne badań:

mgr Małgorzata Jaszczyk
mgr Hanna Piotrowska
mgr Izabela Wiszenko

Wolontariat badawczy:

mgr inż. Angelika Remiszewska
dr Dariusz Surel

Wydawca:

Politechnika Białostocka

Publikacja w formie elektronicznej

ISBN: 978-83-68673-18-0

DOI: 10.24427/978-83-68673-18-0

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Publikacja bezpłatna

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
1. Opis metodyki badania.....	7
1.1. Charakterystyka metod i technik badawczych	7
1.2. Opis procesu badawczego	8
1.3. Opis narzędzi badawczych i technik gromadzenia danych	11
1.4. Charakterystyka próby badawczej.....	13
2. Determinanty motywacji i zaangażowania w naukę i pracę – wyniki analizy literatury	18
2.1. Istota i uwarunkowania motywacji i zaangażowania w naukę i pracę u młodych ludzi	18
2.2. Czynniki wewnętrzne wpływające na motywację do nauki i pracy	24
2.3. Czynniki zewnętrzne wpływające na motywację do nauki i pracy	45
3. Motywacja do nauki i aktywność zawodowa młodych ludzi – wyniki badań jakościowych	54
3.1. Czynniki wewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do nauki.....	55
3.2. Czynniki zewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do nauki	60
3.3. Czynniki wewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do pracy	69
3.4. Czynniki zewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do pracy	74
3.5. System edukacji a rynek pracy	80
3.6. Postrzeganie perspektyw zawodowych.....	85
4. Motywacja i zaangażowanie w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników – wyniki badań ilościowych	91
4.1. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników	91
4.2. Czynniki wpływające na motywację do nauki.....	95
4.3. Czynniki kluczowe motywujące do nauki	99
5. Motywacja i zaangażowanie w pracę wśród młodych pracowników – wyniki badań ilościowych	102
5.1. Poziom zaangażowania w pracę wśród młodych pracowników	102
5.2. Czynniki wpływające na motywację do pracy.....	105
5.3. Czynniki kluczowe motywujące do pracy	109
6. System edukacji a motywacja i zaangażowanie w naukę oraz przygotowanie do rynku pracy – wyniki badań ilościowych	112

6.1. Wpływ systemu edukacji na motywację i zaangażowanie do nauki i pracy	112
6.2. Propozycje przyszłych działań ukierunkowanych na poprawę skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy.....	115
7. Środowisko pracy i kultura organizacyjna przedsiębiorstwa a motywacja i zaangażowanie w pracę – wyniki badań ilościowych .	119
7.1. Wpływ środowiska pracy i kultury organizacyjnej na motywację i zaangażowanie do pracy	119
7.2. Propozycje przyszłych działań ukierunkowanych na zwiększanie motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi	122
7.3. Postrzeganie przyszłości na rynku pracy wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników	125
Wnioski i rekomendacje.....	131
Wykaz cytowanej literatury	137
Wykaz tabel.....	145
Wykaz rysunków	146
Załączniki	148
Słownik zastosowanych skrótów.....	161

Wprowadzenie

Motywacja do uczenia się i zaangażowanie w pracę są w literaturze ujmowane jako procesy dynamiczne. Kształtują je równocześnie zasoby jednostki i warunki otoczenia. Znaczenie mają cele, wartości i poczucie sensu. Ważna jest samoskuteczność, autonomia oraz doświadczenie kompetencji i więzi. Liczą się nawyki uczenia się, samoregulacja i zdolność do refleksji nad własnym rozwojem. U młodych osób dodatkową rolę odgrywa etap przejścia z edukacji do pracy, który nasila wrażliwość na sygnały płynące z otoczenia.

Badania podkreślają wpływ czynników zewnętrznych. Istotna jest spójność programu kształcenia z wymaganiami pracy. Ważne są praktyki, mentoring i dostęp do informacji zwrotnej. Kluczowe pozostają sprawiedliwość organizacyjna, styl przywództwa, bezpieczeństwo zatrudnienia i przejrzyste ścieżki rozwoju. Znaczenie mają także wynagrodzenie, kultura współpracy i normy równego traktowania. Te elementy mogą pełnić funkcję stymulant lub barier w zależności od ich konfiguracji i dopasowania do potrzeb młodych ludzi.

Współczesny rynek pracy, również w województwie podlaskim, kształtują równocześnie procesy cyfryzacji, zmiany demograficzne oraz rosnące oczekiwania wobec jakości kapitału ludzkiego. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera motywacja do uczenia się przez całe życie oraz realne zaangażowanie w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników. To one warunkują szybkość adaptacji do nowych wymagań stanowiskowych, gotowość do podnoszenia kwalifikacji i stabilność zatrudnienia. W szerszym zaś ujęciu wpływają na konkurencyjność przedsiębiorstw i odporność lokalnych rynków pracy. Zrozumienie, jakie czynniki pobudzają lub hamują motywację i zaangażowanie młodych ludzi, stanowi więc podstawę projektowania skutecznych działań edukacyjnych, organizacyjnych i publicznych.

Równolegle istotne jest rozróżnienie uwarunkowań wewnętrznych (zakorzenionych w zasobach i postawach jednostki) oraz zewnętrznych, wynikających z organizacji pracy, systemu edukacji i otoczenia instytucjonalnego. W realiach podregionów białostockiego, suwalskiego i łomżyńskiego ich konfiguracja może przyjmować odmienne formy, co znajduje odzwierciedlenie w różnicach aspiracji, ścieżek edukacyjnych i wzorów aktywności zawodowej. Ujęcie tych złożoności wymaga spojrzenia łączącego perspektywę młodych ludzi i pracodawców, aby uchwycić zarówno indywidualne motywy działania, jak i organizacyjne warunki sprzyjające rozwojowi.

Przedmiot badań w niniejszej monografii stanowiły czynniki stymulujące i ograniczające (wewnętrzne i zewnętrzne) wpływające na motywację i angażowanie się w naukę i pracę przez młodych ludzi (kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego).

Celem badań była identyfikacja kluczowych determinant motywacji i zaangażowania w naukę i pracę kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego.

Założeniem badania było przyjęcie dwóch perspektyw – motywacji młodych ludzi do nauki oraz ich zaangażowania w pracę.

Cele szczegółowe badań obejmowały:

1. Identyfikację czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę.
2. Analizę różnic w poziomie motywacji i zaangażowania w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w zależności od ich cech demograficznych (np. płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania – podregion).
3. Diagnozę wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania kandydatów do pracy i młodych pracowników.
4. Identyfikację czynników kluczowych stymulujących i ograniczających motywację i zaangażowanie w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników.
5. Opracowanie rekomendacji w zakresie działań wspierających motywację i zaangażowanie w naukę i pracę młodych pracowników oraz kandydatów do pracy.

Zakres podmiotowy badań obejmował kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego.

Zakres terytorialny badań obejmował obszar województwa podlaskiego z uwzględnieniem trzech podregionów: białostockiego, suwalskiego i łomżyńskiego.

1. Opis metodyki badania

1.1. Charakterystyka metod i technik badawczych

Na potrzeby niniejszego procesu badawczego przyjęto metodykę opartą na triangulacji. Pozwoliło to na zwiększenie jakości prowadzonych analiz i jednocześnie ograniczenie ryzyka błędów pomiarowych. Triangulacja zakłada zbieranie danych przy użyciu więcej niż jednej metody badawczej, a następnie ich porównanie i wzajemne uzupełnienie. Dzięki takiemu podejściu możliwe było uzyskanie pogłębionego obrazu badanych zjawisk i zwiększenie wiarygodności wniosków.

W badaniu zastosowano zarówno podejście ilościowe, jak i jakościowe, a także uwzględniono różne źródła danych oraz udział kilku badaczy. Taka struktura umożliwiła spojrzenie na problem z wielu perspektyw i zwiększyła transparentność procesu badawczego. W zakresie metod jakościowych wykorzystano analizę źródeł wtórnych, czyli tzw. desk research. Polegała ona na pozyskiwaniu danych i informacji z już istniejących opracowań. Uwzględniono publikacje naukowe, raporty, bazy danych, zasoby internetowe oraz inne materiały dokumentujące stan wiedzy w danym obszarze. W ramach tej metody przeprowadzono integracyjny przegląd literatury (integrative review). Jego celem było nie tylko zebranie informacji, ale także ich krytyczna ocena, synteza oraz propozycja nowych podejść interpretacyjnych do analizowanego tematu^{1, 2}.

Zastosowano także indywidualne wywiady pogłębione (IDI). Były one prowadzone w formule jeden na jeden, pomiędzy moderatorem a uczestnikiem badania. Rozmowy opierały się na wcześniej opracowanym, ustrukturyzowanym scenariuszu, który został załączony do niniejszej monografii. Wywiady przeprowadzono zarówno w formie bezpośrednich spotkań, jak i zdalnie – za pośrednictwem narzędzi online.

Uzupełnieniem badań jakościowych było badanie ilościowe. Zrealizowano je przy użyciu ankiety internetowej, skonstruowanej w formie ustrukturyzowanego kwestionariusza. Wykorzystano technikę CAWI (Computer Assisted Web Interview), co pozwoliło na zebranie danych w sposób szybki i dostosowany do preferencji cyfrowych młodego pokolenia. Kwestionariusz został udostępniony respondentom za pomocą indywidualnego linku przesłanego drogą mailową. Zbieranie danych odbywało się z wykorzystaniem profesjonalnej platformy webankieta.pl. Tak zaprojektowany proces badawczy zapewnił spójność danych oraz wysoką jakość. Dzięki temu możliwa była też integracja informacji pochodzących z różnych źródeł i metod.

¹ Lenart-Gansiniec R. (2019). Systematyczny przegląd literatury w naukach społecznych. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, s. 34.

² Snyder H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines, Journal of Business Research, 104(C), s. 333-339.

1.2. Opis procesu badawczego

W ramach procesu badawczego zaplanowano realizację 7 zadań badawczych odzwierciedlających cele szczegółowe badania. W przypadku każdego zadania badawczego określone zostały metody oraz narzędzia i techniki gromadzenia danych. Wskazano także rezultaty, które zostaną osiągnięte po zrealizowaniu każdego z zadań (tabela 1).

Tabela 1. Zadania, metody i rezultaty badań

Cel badawczy	Zadanie badawcze	Metoda i technika badawcza	Rezultat
C1. Identyfikacja czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę	Z1. Przegląd literatury naukowej i raportów branżowych w celu zidentyfikowania czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę	Desk research: studia literatury, analiza danych wtórnych	Katalog czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę
C1. Identyfikacja czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę	Z2. Przeprowadzanie wywiadów indywidualnych IDI wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech podregionów: białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego na temat czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę	Badania jakościowe, Individual In-depth Interview (IDI)	Charakterystyka czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę w trzech podregionach województwa podlaskiego
C1. Identyfikacja czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz	Z3. Przeprowadzanie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech podregionów: białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego na temat czynników	Badania ilościowe, CAWI (Computer Assisted Web Interview)	Charakterystyka czynników stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę w trzech

Cel badawczy	Zadanie badawcze	Metoda i technika badawcza	Rezultat
zaangażowania w pracę	stymulujących i ograniczających (wewnętrznych i zewnętrznych) motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę		podregionach województwa podlaskiego
C2. Analiza różnic w poziomie motywacji i zaangażowania w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w zależności od ich cech demograficznych (np. płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania – podregion)	Z4. Przeprowadzanie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech podregionów: białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego na temat poziomu motywacji i zaangażowania w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników	Badania ilościowe, Ustrukturyzowany kwestionariusz ankiety CAWI (Computer Assisted Web Interview)	Ocena poziomu motywacji i zaangażowania w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w trzech podregionach województwa podlaskiego w podziale na płeć, wiek, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania
C3. Diagnoza wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania kandydatów do pracy i młodych pracowników	Z5. Przeprowadzanie wywiadów indywidualnych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech podregionów: białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego na temat wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania kandydatów do pracy i młodych pracowników	Badania jakościowe, Individual In-depth Interview (IDI)	Ocena wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania kandydatów do pracy i młodych pracowników w trzech podregionach województwa podlaskiego
C3. Diagnoza wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania	Z6. Przeprowadzanie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech podregionów: białostockiego,	Badania ilościowe, CAWI (Computer Assisted Web Interview)	Ocena wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania kandydatów do pracy i młodych pracowników

Cel badawczy	Zadanie badawcze	Metoda i technika badawcza	Rezultat
kandydatów do pracy i młodych pracowników	łomżyńskiego, suwalskiego na temat wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji w odniesieniu do motywacji i zaangażowania kandydatów do pracy i młodych pracowników		w trzech podregionach województwa podlaskiego
C4. Identyfikacja czynników kluczowych stymulujących i ograniczających motywację i zaangażowanie w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników	Z7. Przeprowadzanie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech podregionów: białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego na temat czynników kluczowych stymulujących i ograniczających motywację i zaangażowanie w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników	Badania ilościowe, CAWI (Computer Assisted Web Interview)	Zestaw czynników kluczowych stymulujących i ograniczających motywację i zaangażowanie w naukę oraz pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w trzech podregionach województwa podlaskiego
C5. Opracowanie rekomendacji w zakresie działań wspierających motywację i zaangażowanie w naukę i pracę młodych pracowników oraz kandydatów do pracy	Z8. Dokonanie analiz uzyskanych wyników badań i sformułowanie rekomendacji w zakresie działań wspierających motywację i zaangażowanie w naukę i pracę młodych pracowników oraz kandydatów do pracy	Metoda analizy i konstrukcji logicznej	Zestaw rekomendacji w zakresie działań wspierających motywację i zaangażowanie w naukę i pracę młodych pracowników oraz kandydatów do pracy w województwie podlaskim

Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy etap badania obejmował przegląd literatury naukowej oraz raportów branżowych, którego celem była identyfikacja czynników stymulujących i ograniczających motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę (Zadanie 1). Efektem tego etapu był katalog czynników wewnętrznych i zewnętrznych wpływających na motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę.

W drugim etapie przeprowadzono jakościowe badanie empiryczne metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). W wywiadach uczestniczyli kandydaci

do pracy oraz młodzi pracownicy przedsiębiorstw z trzech podregionów województwa podlaskiego: białostockiego, łomżyńskiego oraz suwalskiego. Zebrane dane wykorzystano do szczegółowej charakterystyki wewnętrznych i zewnętrznych wpływających na motywację młodych ludzi do nauki oraz zaangażowania w pracę w analizowanych podregionach, a także diagnozy wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji na poziom motywacji i zaangażowania badanych (Zadania 2 i 5).

Trzeci etap obejmował ilościowe badanie empiryczne przeprowadzone metodą ankiety internetowej CAWI wśród kandydatów do pracy oraz młodych pracowników przedsiębiorstw z trzech analizowanych podregionów województwa podlaskiego. Pozyskane w ten sposób dane pozwoliły na charakterystykę czynników stymulujących i ograniczających motywację do nauki i pracy, analizę różnic w poziomie motywacji w zależności od cech demograficznych (płeć, wiek, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania), ocenę wpływu środowiska pracy oraz systemu edukacji, a także identyfikację kluczowych czynników wpływających na motywację i zaangażowanie młodych osób (Zadania 3, 4, 6 i 7).

W ostatnim, czwartym etapie dokonano kompleksowej analizy uzyskanych wyników oraz opracowano rekomendacje skierowane do przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych oraz władz regionalnych i lokalnych województwa podlaskiego. Celem tych rekomendacji jest wsparcie motywacji i zaangażowania młodych pracowników oraz kandydatów do pracy (Zadanie 8).

1.3. Opis narzędzi badawczych i technik gromadzenia danych

Narzędzia do przeprowadzonych badań stanowiły:

- ustrukturyzowany scenariusz wywiadu opracowany na potrzeby realizacji indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród młodych ludzi – kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego (Załącznik 1);
- kwestionariusz ankiety opracowany na potrzeby realizacji badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego (Załącznik 2).

W ramach badań jakościowych zastosowano ustrukturyzowany scenariusz wywiadu indywidualnego skierowany do młodych mieszkańców województwa podlaskiego – osób uczących się, kandydatów do pracy, a także młodych pracowników lokalnych przedsiębiorstw. Wywiady te miały na celu pogłębione rozpoznanie czynników wpływających na motywację do nauki i pracy, ocenę zaangażowania edukacyjnego i zawodowego, a także poznanie opinii dotyczących lokalnego rynku pracy i systemu edukacji.

Struktura scenariusza została zaplanowana tak, aby umożliwić prowadzenie rozmowy w sposób logiczny i uporządkowany. Rozmowa rozpoczynała się krótkim wprowadzeniem. Na tym etapie badacz przedstawiał się, wyjaśniał cel badania oraz kontekst projektu, w ramach którego realizowane było całe przedsięwzięcie. Uczestników proszono także o podpisanie listy obecności, która równocześnie pełniła

funkcję zgody na udział w badaniu zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Zasadnicza część scenariusza obejmowała sześć bloków tematycznych. Pierwsze dwa dotyczyły motywacji do nauki, zarówno czynników wewnętrznych, jak cech osobowości i przekonań, jak i czynników zewnętrznych, takich jak wpływ otoczenia społecznego czy system edukacji. Kolejne dwa bloki odnosiły się do motywacji zawodowej. Badano zarówno indywidualne postawy i bariery, jak i działania pracodawców oraz charakter środowiska pracy, które mogą tę motywację wzmacniać lub osłabiać.

Piąty blok pytań dotyczył oceny systemu edukacji w kontekście jego zdolności do przygotowania młodych ludzi do realiów rynku pracy. Respondenci byli proszeni o wskazanie zarówno pozytywnych doświadczeń, jak i możliwych kierunków reform. Ostatni zestaw pytań dotyczył postrzegania perspektyw zawodowych w regionie. Szczególna uwaga została poświęcona kwestii emigracji zarobkowej i czynnikom, które mogłyby wpłynąć na decyzję o pozostaniu w województwie podlaskim.

Scenariusz był realizowany w formie rozmowy trwającej około 45 minut. Spotkania miały charakter bezpośredni lub odbywały się zdalnie, z uwagi na preferencje uczestników i możliwości organizacyjne. Dzięki szczegółowej strukturze i otwartemu charakterowi pytań, uzyskane dane dostarczyły pogłębionych informacji o doświadczeniach, motywacjach i oczekiwaniach młodego pokolenia. Wyniki te posłużyły jako jakościowe uzupełnienie analiz ilościowych oraz stanowiły podstawę do sformułowania rekomendacji zaprezentowanych w dalszej części monografii.

Kwestionariusz ankiety zastosowany w badaniu został przygotowany w formie elektronicznej i udostępniony respondentom za pośrednictwem formularza online w narzędziu webankieta.pl. Formularz opierał się na przejrzystym i logicznym układzie, który obejmował metryczkę, zestawy pytań zamkniętych i otwartych oraz sześć modułów tematycznych odnoszących się do motywacji, czynników wpływających na zaangażowanie, postrzegania rynku pracy oraz oceny systemu edukacji i środowiska pracy.

Wprowadzenie do kwestionariusza zawierało krótkie przedstawienie celu badania, wskazanie jego anonimowego charakteru oraz przybliżenie respondentom instytucji odpowiedzialnej za realizację projektu. Uczestnikom przekazano również informację o przewidywanym czasie potrzebnym na wypełnienie ankiety, wynoszącym ok. 15–20 minut.

Część metryczkowa umożliwiła zebranie podstawowych danych demograficznych i zawodowych uczestników. Respondenci wskazywali m.in. swój wiek, płeć, poziom wykształcenia, status zawodowy, miejsce zamieszkania (z uwzględnieniem gmin województwa podlaskiego) oraz obszar działalności firmy, w której pracują. Dodatkowo poproszono ich o określenie poziomu otwartości na zmiany oraz stażu pracy.

Główna część badawcza kwestionariusza została podzielona na sześć sekcji tematycznych. Pierwsza dotyczyła motywacji do nauki i pracy oraz wskazania

najważniejszych czynników motywacyjnych. Kolejne dwie sekcje poświęcone były analizie czynników wewnętrznych i zewnętrznych wpływających odpowiednio na motywację do nauki oraz pracy. Respondenci oceniali m.in. znaczenie takich czynników jak ambicja, samodyscyplina, wsparcie rodziny, rola nauczycieli, wymagania rynku pracy czy jakość relacji ze współpracownikami i pracodawcą.

W kolejnej części respondenci odnieśli się do roli systemu edukacji w kontekście przygotowania do rynku pracy oraz jego wpływu na motywację. Oceniano m.in. praktyczność programu nauczania, obecność zajęć rozwijających umiejętności miękkie, jakość współpracy szkół i uczelni z pracodawcami oraz elastyczność systemu edukacyjnego.

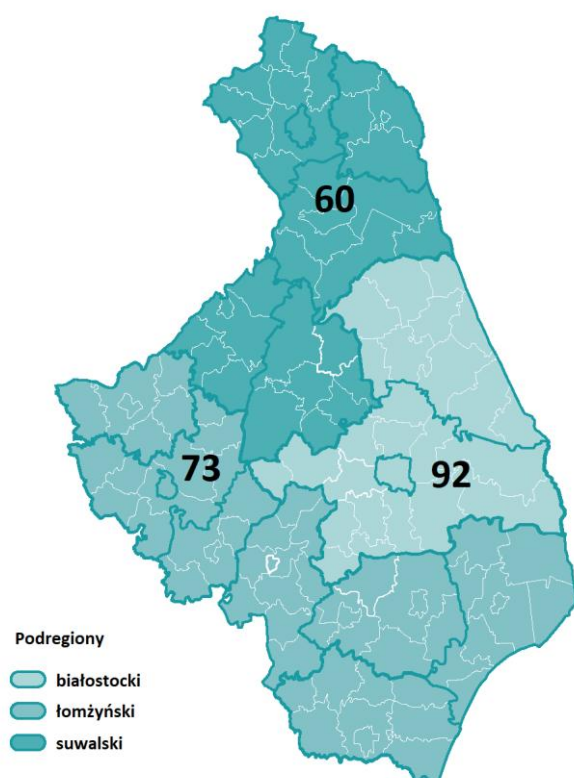
Piąty moduł kwestionariusza koncentrował się na warunkach pracy i kulturze organizacyjnej, a także ich znaczeniu dla zaangażowania młodych ludzi. Respondenci oceniali dostępność benefitów, ścieżek kariery, wsparcie przełożonych i możliwość rozwoju zawodowego.

Ostatnia część kwestionariusza dotyczyła perspektyw zatrudnienia. Zadano pytania o plany pozostania w obecnym miejscu pracy, gotowość do emigracji zarobkowej, ocenę szans na znalezienie pracy zgodnej z oczekiwaniami oraz samoocenę adekwatności posiadanych kompetencji.

Respondenci dokonywali oceny stosując pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam. Na zakończenie formularza zamieszczono pytanie otwarte umożliwiające respondentom podzielenie się swoimi przemyśleniami, refleksjami dotyczącymi motywacji do nauki i pracy młodych ludzi (kandydatów do pracy i młodych pracowników).

1.4. Charakterystyka próby badawczej

Badania ankietowe zostały przeprowadzone w formie online przy wykorzystaniu portalu www.webankieta.pl. W badaniu udział wzięło 225 badanych z województwa podlaskiego. Graficzną prezentację liczby badanych w poszczególnych podregionach przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1. Dane dotyczące liczby respondentów w podregionach uczestniczących w badaniu ankietowym

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu wzięli udział kandydaci do pracy oraz młodzi pracownicy z województwa podlaskiego. Pod względem płci próba badawcza była stosunkowo zrównoważona – 53,3% stanowiły kobiety, a 46,7% mężczyźni. Większość respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym 22–25 lat (74,7%). Młodsze osoby (18–21 lat) stanowiły 16,0% próby, a najstarsza grupa (26–30 lat) – 9,3%.

Pod względem poziomu wykształcenia największą grupę stanowili respondenci z wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim (41,3%). Kolejne 34,7% posiadało wykształcenie średnie, a 24,0% legitymowało się dyplomem magisterskim. W badaniu wzięli udział przedstawiciele trzech podregionów województwa: białostockiego (40,9%), łomżyńskiego (32,4%) oraz suwalskiego (26,7%). W rozkładzie terytorialnym dominował obszar miasta Białystok (30,2%), a pozostałe większe miasta – Łomża i Suwałki – reprezentowało odpowiednio 13,8% i 10,2% badanych. Udział respondentów z mniejszych powiatów był zróżnicowany, przy czym najwyższą reprezentację miały powiaty białostocki (8,9%), wysokomazowiecki (4,9%) oraz augustowski (4,9%).

Zdecydowana większość badanych zamieszkiwała miasta (72,4%), natomiast 27,6% pochodziło ze wsi. Respondenci reprezentowali zróżnicowane sektory działalności gospodarczej. Najwięcej osób pracowało w handlu i naprawie pojazdów (15,5%), transporcie i gospodarce magazynowej (14,9%) oraz zakwaterowaniu

i gastronomii (14,2%), następnie w kulturze i rekreacji (10,1%) oraz w usługach pozostałych (7,4%).

Pod względem statusu zawodowego najliczniejszą grupę stanowili młodzi łączący naukę z pracą (52,4%). Kandydaci do pracy, czyli osoby szukające pierwszego zatrudnienia, stanowili 24,9%, a osoby pracujące dorywczo – 9,8%. Osoby pozostające bez pracy i poszukujące kolejnego zatrudnienia stanowiły 9,3%, natomiast jedynie 3,6% respondentów pracowało w sposób stały.

Doświadczenie zawodowe respondentów było zróżnicowane. Najwięcej osób posiadało 1–3 lata stażu pracy (31,1%), natomiast 12,0% jeszcze nie podjęło zatrudnienia. Co dziesiąty badany miał ponad 6 lat doświadczenia zawodowego, a niemal co szósty (15,6%) pracował od 7 do 12 miesięcy.

W kwestii otwartości na nowości, większość respondentów deklarowała postawę aktywną lub pozytywną. Należy podkreślić, iż 39,6% badanych stwierdziło, że lubi nowinki i chętnie poznaje nowe rozwiązania, a 11,1%, że zmiany są dla nich źródłem inspiracji i motywacji. Zaledwie 1,8% ankietowanych zadeklarowało, że zdecydowanie nie lubi zmian. Pozostałe osoby przyznały, że choć bywają ostrożne, potrafią akceptować nowości (36,4%) lub że nie przepadają za zmianami, ale czasem się do nich dostosowują (11,1%). Szczegółowa charakterystyka próby badawczej została zaprezentowana w tabeli 2.

Tabela 2. Charakterystyka próby badawczej

Kryterium	Charakterystyka
Płeć	kobieta – 53,3% mężczyzna – 46,7%
Wiek	18-21 lat – 16,0% 22-25 lat – 74,7% 26-30 lat – 9,3%
Poziom wykształcenia	średnie – 34,7% wyższe licencjackie/inżynierskie – 41,3% wyższe magisterskie – 24,0%
Podregion	białostocki – 40,9% łomżyński – 32,4% suwalski – 26,7%
Powiat	miasto Białystok – 30,2% miasto Łomża – 13,8% miasto Suwałki – 10,2% augustowski – 4,9% białostocki – 8,9% bielski – 3,6% grajewski – 4,0% hajnowski – 2,7% kolneński – 1,8% łomżyński – 1,3% moniecki – 3,6% sejneński – 0,4% siemiatycki – 1,8% sokólski – 1,8% suwalski – 3,6% wysokomazowiecki – 4,9% zambrowski – 2,7%

Kryterium	Charakterystyka
Obszar zamieszkania	wieś – 27,6% miasto – 72,4%
Główny obszar działalności przedsiębiorstwa zatrudniającego respondenta	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A) – 1,4% górnictwo i wydobywanie (B) – 0,0% przetwórstwo przemysłowe (C) – 5,4% wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę (D) – 0,7% dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja (E) – 0,7% budownictwo (F) – 4,1% handel, naprawa pojazdów samochodowych (G) – 15,5% transport i gospodarka magazynowa (H) – 14,9% zakwaterowanie i gastronomia (I) – 14,2% wydawnicza i nadawcza (J) – 2,0% telekomunikacja, programowanie komputerowe, informacja (K) – 2,7% działalność finansowa i ubezpieczeniowa (L) – 5,4% obsługa rynku nieruchomości (M) – 0,0% działalność profesjonalna, naukowa, techniczna (N) – 1,4% administrowanie i działalność wspierająca (O) – 4,1% administracja publiczna i obrona narodowa (P) – 4,1% edukacja (Q) – 3,4% opieka zdrowotna i pomoc społeczna (R) – 2,7% kultura, rozrywka, rekreacja (S) – 10,1% pozostała działalność usługowa (T) – 7,4%
Status zawodowy respondenta	kandydat do pracy (osoba szukająca pierwszej pracy) – 24,9% osoba pracująca na stałe – 3,6% osoba pracująca dorywczo – 9,8% osoba ucząca się i pracująca – 52,4% osoba bezrobotna i szukająca kolejnej pracy – 9,3%
Staż pracy	jeszcze nie pracowałem/-łam – 12,0% 1-3 miesiące – 7,6% 4-6 miesięcy – 8,9% 7-12 miesięcy – 15,6% 1-3 lata – 31,1% 4-5 lat – 14,7% 6 lat i więcej – 10,2%
Otwartość na nowości	zdecydowanie nie lubię zmian i unikam nowości – 1,8% nie przepadam za zmianami, ale czasem się do nich dostosowuję – 11,1% bywam ostrożny/-na wobec nowości, ale potrafię je zaakceptować – 36,4% lubię nowinki i chętnie poznaję nowe rozwiązania – 39,6% zdecydowanie lubię zmiany i nowości – są dla mnie inspirujące i motywujące – 11,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród przedstawicieli przedsiębiorstw [N=225].

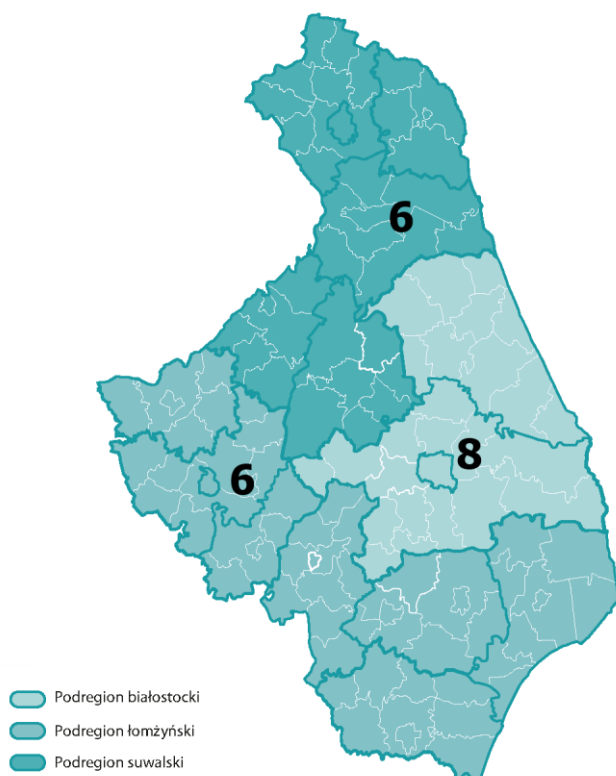
Indywidualne wywiady pogłębione z wykorzystaniem ustrukturyzowanego scenariusza zostały przeprowadzone wśród 20 kandydatów do pracy i młodych pracowników z województwa podlaskiego. W grupie badanych było 14 kobiet i 6 mężczyzn w wieku 24-30 lat. Dane dotyczące liczby respondentów uczestniczących w wywiadach przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Dane dotyczące liczby respondentów objętych wywiadami

Wyszczególnienie	Obszar
białostocki	8
łomżyński	6
suwalski	6
Razem	20

Źródło: opracowanie własne.

Badani reprezentowali przedsiębiorstwa z 3 podregionów: białostockiego, suwalskiego i łomżyńskiego. Graficzną prezentację liczby respondentów w poszczególnych podregionach przedstawiono na rysunku 2.



Rysunek 2. Dane dotyczące liczby respondentów w podregionach uczestniczących w wywiadach indywidualnych

Źródło: opracowanie własne.

2. Determinanty motywacji i zaangażowania w naukę i pracę – wyniki analizy literatury

2.1. Istota i uwarunkowania motywacji i zaangażowania w naukę i pracę u młodych ludzi

Problematyka motywacji i zaangażowania w naukę i pracę młodych ludzi stanowi jeden z głównych obszarów badawczych współczesnej psychologii rozwojowej i pedagogiki. Motywacja ta wynika z bardzo wielu komplementarnych teorii i ulega zmianom na różnych etapach życia, zwłaszcza w okresie przejścia z etapu edukacyjnego w zawodowy. Zdarza się, że wymaga podjęcia przez otoczenie młodych ludzi (np. rodziców, opiekunów, nauczycieli) pewnego rodzaju interwencji, które będą zapewniały wsparcie społeczne, psychologiczne, emocjonalne, a także będą pozwalały na dostarczenie młodym ludziom wskazówek, pokazujących z jednej strony potencjał, a z drugiej zagrożenia i konsekwencje wynikające z podjęcia określonych decyzji.

W dobie dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych, które charakteryzują się stale rosnącymi wymaganiami rynku pracy, a także zmianami w systemach edukacyjnych, zrozumienie mechanizmów kształtujących motywację młodych ludzi nabiera szczególnego znaczenia. Współcześnie prowadzone badania wskazują bowiem, że motywacja nie stanowi jednorodnego konstruktu, ale złożony system procesów psychologicznych, które są wzajemnie ze sobą powiązane, i które ulegają znaczącym przemianom, zwłaszcza w czasie przejścia z edukacji do świata zawodowego³.

Przeprowadzona analiza literatury przedmiotu ujawnia, że motywacja młodych ludzi do nauki i pracy jest determinowana przez różnego rodzaju czynniki, obejmujące zarówno właściwości indywidualne jednostki, jak również charakterystyki środowiska społecznego. W tym procesie szczególną rolę odgrywają etapy przejściowe, stanowiące krytyczne momenty w rozwoju motywacji i mogące prowadzić zarówno do wzmocnienia zaangażowania, jak i do pojawienia się zjawisk amotywacyjnych⁴. Znane współcześnie teorie psychologiczne, zwłaszcza teoria samodeterminacji (ang. self-determination theory)⁵ oraz model koła motywacji

³ Symonds, J., Schoon, I., Eccles, J. S., Salmela-Aro, K. (2019). The Development of Motivation and Amotivation to Study and Work across Age-Graded Transitions in Adolescence and Young Adulthood. *Journal of Youth and Adolescence*, 48(6), s. 1131-1133. <https://doi.org/10.1007/S10964-019-01003-4>

⁴ Salmela-Aro, K. (2012). Motivation, Burnout, and Engagement During Critical Transitions from School to Work. [w:] *Handbook of Research on Student Engagement*, Springer, s. 220-221.

⁵ Walther, A., du Bois-Reymond, M. D., Biggart, A. (2006). Participation in Transition: Motivation of Young Adults in Europe for Learning and Working. Peter Lang, s. 99.

i zaangażowania (ang. motivation and engagement wheel)⁶, dostarczają ogólnych ram teoretycznych, umożliwiając tym samym lepsze zrozumienie tych złożonych procesów⁷. W niniejszym rozdziale przedstawiono zatem aktualny stan wiedzy na temat istoty i uwarunkowań motywacji młodych ludzi w odniesieniu do aspektów edukacyjnych i zawodowych.

Współczesne rozumienie motywacji młodych ludzi opiera się na kilku teoriach psychologicznych, które akcentują różne aspekty tego złożonego zjawiska. Najważniejszą pozycję w literaturze zajmuje teoria samodeterminacji, opracowana przez Deci i Ryana, która podkreśla znaczenie trzech podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji i przynależności⁸. Natomiast badania prowadzone przez Guo wykazały, że zaspokojenie tych podstawowych potrzeb u młodzieży prowadzi do wzrostu autonomicznej (osobistej) motywacji, która z kolei przekłada się na wyższe zaangażowanie w naukę i większą satysfakcję z życia⁹.

Równie istotne znaczenie ma model koła motywacji i zaangażowania, zaproponowany przez Collie i Martina. Model ten integruje pozytywne wymiary motywacji, takie jak poczucie własnej skuteczności (self-efficacy) i wartościowanie zadań, z negatywnymi aspektami, takimi jak lęk i zmiana zaangażowania. Autorzy podkreślają, że motywacja i zaangażowanie stanowią odrębne, choć wzajemnie powiązane konstrukty, które wymagają zróżnicowanych strategii interwencyjnych¹⁰.

Szczególną wartość poznawczą ma także model rozwoju w kontekście społeczno-kulturowym (ang. development-in-sociocultural-context model), opracowany przez Ming-Te Wang i współpracowników. Model ten traktuje zaangażowanie jako wynik dynamicznych interakcji zachodzących pomiędzy procesami rozwojowymi a czynnikami kontekstualnymi, podkreślając przy tym znaczenie zmian ontogenetycznych w kształtowaniu motywacji młodych ludzi¹¹.

W kontekście przejść edukacyjno-zawodowych szczególne znaczenie ma teoria oczekiwań i wartości Eccles oraz perspektywa ukierunkowania celów. Badania prowadzone przez Symonds i innych wykazały, że wartość osiągnięć oraz oczekiwania wobec sukcesu stanowią kluczowe determinanty rozwoju motywacji w okresach

⁶ du Bois-Reymond, M., Plug, W., Stauber, B., Walther, A., Biggart, A. (2002). How to avoid cooling out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. IRIS.

⁷ Collie, R. J., Martin, A. J. (2019). Motivation and Engagement in Learning. Oxford Research Encyclopedia of Education. <https://doi.org/10.1093/ACREFORE/9780190264093.013.891>

⁸ Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), s. 264-266.

⁹ Guo, Y. (2018). The Influence of Academic Autonomous Motivation on Learning Engagement and Life Satisfaction in Adolescents: The Mediating Role of Basic Psychological Needs Satisfaction. *Journal of Education and Learning*, 7(4), 259-260. <https://doi.org/10.5539/JEL.V7N4P254>

¹⁰ Collie, R. J., Martin, A. J. (2019). Motivation and Engagement..., op. cit.

¹¹ Wang, M. T., Scanlon, C. L., Henry, D. A. (2024). Learning motivation and engagement. [w:] *Encyclopedia of Child and Adolescent Health*, Elsevier, s. 156.

przejściowych¹². Z kolei perspektywa ukierunkowania celów, analizowana przez Heckhausena i współpracowników, wskazuje na istotne różnice między dążeniem do celów edukacyjnych a zawodowych, przy czym te pierwsze pozostają silniej powiązane z pozytywnymi wynikami rozwojowymi¹³.

Analiza literatury przedmiotu wskazuje na złożony charakter czynników indywidualnych wpływających na motywację młodych ludzi. Główną rolę odgrywa tu osobista motywacja, rozumiana jako działanie wynikające z wewnętrznych przekonań i wartości jednostki, w przeciwieństwie do motywacji kontrolowanej, opartej na zewnętrznych nagrodach lub karach. Badania Guo potwierdziły, że młodzież charakteryzująca się wyższym poziomem samodzielnej motywacji akademickiej wykazuje większe zaangażowanie w naukę oraz większą satysfakcję z życia, przy czym zależność ta jest opisywana przez zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych¹⁴.

Istotne znaczenie mają również indywidualne profile motywacyjne, które odzwierciedlają heterogeniczność młodej populacji pod względem preferencji i orientacji motywacyjnych. Valero i Hirschi zidentyfikowali różnorodne wzory motywacji do pracy u młodych ludzi, które korelują z ich oczekiwaniami zawodowymi i wcześniejszymi doświadczeniami. Autorzy wykazali, że młodzi ludzie różnią się znacząco pod względem dominujących źródeł motywacji, co ma istotne implikacje dla projektowania indywidualnych strategii wsparcia¹⁵.

Ważnym czynnikiem indywidualnym jest również zdolność do samoregulacji i radzenia sobie ze stresem, szczególnie w okresach przejściowych. Badania Salmela-Aro wskazują, że młodzi ludzie przechodzący ze szkoły do pracy są narażeni na ryzyko wypalenia i spadku zaangażowania, przy czym indywidualne zasoby adaptacyjne odgrywają kluczową rolę w utrzymaniu pozytywnego poziomu motywacji¹⁶.

Nie bez znaczenia pozostają także czynniki poznawcze, w szczególności przekonania na temat własnych kompetencji oraz sposoby interpretowania sukcesów i porażek. Literatura wskazuje, że młodzi ludzie charakteryzujący się orientacją na

¹² Symonds, J., Schoon, I., Eccles, J.S., Salmela-Aro, K. (2019). The Development of Motivation ..., op. cit., s. 1131-1133.

¹³ Heckhausen, J., Chang, E. S., Greenberger, E., Chen, C. (2013). Striving for Educational and Career Goals During the Transition After High School: What is Beneficial? *Journal of Youth and Adolescence*, 42(9), s. 1385-1398. <https://doi.org/10.1007/S10964-012-9812-5>

¹⁴ Guo, Y. (2018). The Influence of Academic..., op. cit., s. 260-261.

¹⁵ Valero, D., Hirschi, A. (2016). Latent profiles of work motivation in adolescents in relation to work expectations, goal engagement, and changes in work experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 93, s. 67-80.

¹⁶ Salmela-Aro, K. (2012). Motivation, Burnout, and..., op. cit., s. 220.

mistrzostwo wykazują większą odporność na trudności i utrzymują wyższy poziom motywacji w długoterminowej perspektywie¹⁷.

Szerokie spektrum czynników wpływających na motywację i zaangażowanie obejmuje społeczne determinanty motywacji młodych ludzi. Wskazać tu można zarówno obszary dotyczące najbliższego otoczenia rodzinnego, poprzez środowisko szkolne, aż po szerszy kontekst społeczno-kulturowy. Szczęólnego znaczenia nabiera tu jakość relacji interpersonalnych, które stanowią fundamentalne źródło wsparcia dla rozwoju motywacji.

W kontekście szkolnym kluczową rolę odgrywa tu wsparcie nauczycieli i rówieśników. Kiefer i inni wykazali, że pozytywne relacje z nauczycielami oraz poczucie przynależności do grupy rówieśniczej stanowią istotne predyktory motywacji, zaangażowania szkolnego i ogólnego dobrostanu młodych ludzi¹⁸. Autorzy podkreślają, że wsparcie społeczne nie tylko bezpośrednio wpływa na motywację, ale także pełni funkcję bufora chroniącego przed negatywnymi skutkami stresu i trudności adaptacyjnych.

Równie istotne są doświadczenia praktyczne i możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy w realnych kontekstach zawodowych. Bempechat i inni, analizując model Reya łączący naukę z pracą wykazali, że środowisko pracy może pełnić funkcję wspierającą rozwój motywacji poprzez dostarczanie mentoringu, instrumentarium emocjonalnego oraz realnych powiązań między procesami uczenia się a praktyczną aplikacją wiedzy¹⁹.

Szerszy kontekst społeczny, obejmujący polityki edukacyjne i programy aktywizacji zawodowej, również odgrywa istotną rolę w kształtowaniu motywacji młodych ludzi. Walther i inni argumentują, że skuteczność programów aktywizacyjnych zależy od uwzględnienia subiektywnej rzeczywistości młodych ludzi oraz ich indywidualnych potrzeb i oczekiwań. Autorzy wskazują, że standardowe podejścia często nie uwzględniają specyfiki doświadczeń młodzieży, co może prowadzić do niskiej skuteczności interwencji²⁰.

Nie bez znaczenia pozostają także zmiany społeczno-gospodarcze i ich wpływ na dostępne możliwości edukacyjne i zawodowe. Współczesne badania wskazują, że niepewność rynku pracy oraz rosnące wymagania kompetencyjne mogą stanowić źródło stresu i wpływać negatywnie na motywację młodych ludzi, szczególnie tych pochodzących z grup defaworyzowanych lub społecznie wykluczonych²¹.

¹⁷ Martin, A. J. (2005). Exploring the effects of a youth enrichment program on academic motivation and engagement. *Social Psychology of Education*, 8(2), 183-185.

¹⁸ Kiefer, S. M., Alley, K. M., Ellerbrock, C. R. (2015). Teacher and peer support for young adolescents' motivation, engagement, and school belonging. *RMLE Online*, 38(8), s. 14-16.

¹⁹ Bempechat, J., Kenny, M. E., Blustein, D. L., Stanton-Salazar, R., Seltzer, J., Rodrigues, J. (2014). Fostering Positive Youth Development Through Work-Based Learning: The Cristo Rey Model. *Teachers College Record*, 116(4), s. 10-15. <https://doi.org/10.1177/016146811411601310>

²⁰ Walther, A., du Bois-Reymond, M., Biggart, A. (2006). Participation in Transition..., op. cit.

²¹ du Bois-Reymond, M., Plug, W., Stauber, B., Walther, A., Biggart, A. (2002). How to avoid cooling out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. *IRIS*.

Aby przeanalizować determinanty wpływające na motywację i zaangażowanie, należy zrozumieć rządzące tym mechanizmy psychologiczne, które stanowią kluczowy element w projektowaniu skutecznych interwencji wspierających młodych ludzi. Literatura przedmiotu wskazuje na złożoność tych procesów. Obejmują one zarówno mechanizmy wewnętrzne, jak i zachowania zewnętrzne. Centralną rolę odgrywa natomiast proces internalizacji celów i wartości, który prowadzi do przekształcenia zewnętrznych wymagań w wewnętrzne standardy działania. Występująca tu teoria samodeterminacji wyróżnia różne stopnie internalizacji, od regulacji zewnętrznej (działanie wymuszone nagrodami lub karami) po regulację zintegrowaną (działanie zgodne z osobistymi wartościami i tożsamością). Badania wskazują, że wyższe poziomy internalizacji wiążą się z większym zaangażowaniem, lepszymi wynikami oraz wyższym dobrostanem²².

Istotnym mechanizmem jest również rozwój poczucia własnej skuteczności (self-efficacy), rozumiany jako przekonanie jednostki o jej zdolności do wykonywania określonych zadań. Bandura i inni wykazali, że poczucie własnej skuteczności wpływa na wybór celów, wysiłek włożony w ich realizację oraz wytrwałość w obliczu trudności²³. Współczesne badania podkreślają także znaczenie procesów metakognitywnych, obejmujących świadomość własnych procesów uczenia się oraz umiejętność ich regulacji. Młodzi ludzie charakteryzujący się rozwiniętymi kompetencjami metakognitywnymi wykazują bowiem większą zdolność do utrzymania motywacji w długoterminowej perspektywie, a poza tym lepiej radzą sobie z trudnościami i porażkami²⁴.

Nie mniej istotne są mechanizmy społeczne, w szczególności procesy pozwalające identyfikować się z grupą rówieśniczą oraz modelować zachowania innych osób. Literatura wskazuje, że młodzi ludzie często kształtują swoją motywację poprzez obserwację i naśladowanie ważnych dla nich osób, takich jak rodzice, rówieśnicy czy nauczyciele²⁵.

Współczesne badania dostarczają także bogatego materiału empirycznego na temat skutecznych strategii i interwencji mających na celu wzmacnianie motywacji młodych ludzi. Analiza literatury wskazuje na szczególną skuteczność podejść wielowymiarowych, uwzględniających złożoność badanych czynników. Jedną z najlepiej udokumentowanych strategii jest wzmacnianie podstawowych potrzeb psychologicznych zgodnie z teorią samodeterminacji. Interwencje skupiające się na zwiększeniu poczucia autonomii (poprzez zapewnienie wyboru i kontroli nad

²² Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why"..., op. cit., s. 230-235.

²³ Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman and Company.

²⁴ Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), s. 64-70.

²⁵ Schunk, D. H., Miller, S. D. (2002). Self-efficacy and adolescents' motivation. [w:] F. Pajares, T. Urdan (Red.), *Academic motivation of adolescents*. Information Age Publishing, s. 48-52.

procesem uczenia się), kompetencji (poprzez odpowiednie dostosowanie poziomu trudności zadań) oraz przynależności (poprzez budowanie pozytywnych relacji) wykazują wysoką skuteczność w różnych kontekstach edukacyjnych²⁶.

Szczególną wartość mają również programy wzbogacające, które łączą różnorodne strategie motywacyjne. Martin, analizując program RYPEN (Rotary Youth Program of Enrichment), wykazał trwałe wzrosty w kilku wymiarach motywacji po interwencji opartej na pozytywnych oczekiwaniach dorosłych, nastawieniu na mistrzostwo, klimacie współpracy oraz budowaniu znaczących relacji z mentorami²⁷. Istotne znaczenie mają również programy łączące naukę z pracą (ang. work-based learning), które umożliwiają młodym ludziom doświadczenie praktycznego wykorzystania wiedzy. Model Cristo Rey, analizowany między innymi przez Bempechat, wykazuje skuteczność w zwiększaniu motywacji poprzez dostarczanie realnych kontekstów zastosowania umiejętności oraz wsparcia emocjonalnego i doradczego²⁸.

Współczesne badania podkreślają także znaczenie metod dydaktycznych sprzyjających zaangażowaniu. Bulajić wykazała, że uczenie się oparte na problemach (problem-based learning) realizowane w formie współpracy grupowej zwiększa motywację oraz rozwija zarówno kompetencje poznawcze, jak i interpersonalne²⁹. Nie bez znaczenia pozostają także interwencje na poziomie polityk edukacyjnych i społecznych. Literatura wskazuje bowiem, że skuteczne programy aktywizacji zawodowej muszą uwzględniać indywidualne potrzeby i perspektywy młodych ludzi, zapewniając im przy tym realny wpływ na kształt oferowanych im możliwości rozwoju³⁰.

Analiza literatury ujawnia ponadto istotne różnice w funkcjonowaniu motywacji młodych ludzi w kontekście edukacyjnym i zawodowym. Różnice te dotyczą zarówno treści celów motywacyjnych, jak i mechanizmów ich realizacji oraz konsekwencji dla rozwoju jednostki. Badania prowadzone na przestrzeni lat przez Symonds i innych wykazały, że przejście ze szkoły do pracy wiąże się z istotnymi zmianami w strukturze motywacji. Autorzy zaobserwowali, że wskaźniki zmiany zaangażowania (takie jak brak zainteresowania czy bezwładność) zwykle maleją, podczas gdy wartość osiągnięć rośnie w okresie wejścia na rynek pracy. Największe zmiany motywacyjne występują w pierwszym roku po zakończeniu edukacji formalnej³¹.

²⁶ Guo, Y. (2018). The Influence of Academic..., op. cit., s. 250.

²⁷ Martin, A. J. (2005). Exploring the effects..., op. cit., s. 200.

²⁸ Bempechat, J., Kenny, M. E., Blustein, D. L., Stanton-Salazar, R., Seltzer, J., Rodrigues, J. (2014). Fostering Positive Youth..., op. cit., s. 18.

²⁹ Bulajić, N. (2019). The importance of the social component of problem-solving activities in problem-based learning. Educational Research and Reviews, 14(12), s. 432-439.

³⁰ Walther, A., du Bois-Reymond, M., Biggart, A. (2006). Participation in Transition..., op. cit.

³¹ Symonds, J., Schoon, I., Eccles, J. S., Salmela-Aro, K. (2019). The Development of Motivation..., op. cit., s. 1140-1141.

Różnice te obejmują również konsekwencje realizacji różnych typów celów. Badania Heckhausena i współpracowników wykazały, że orientacja na cele edukacyjne przewiduje lepsze wyniki akademickie oraz wyższy poziom dobrostanu, podczas gdy orientacja na cele zawodowe ma na ogół neutralny wpływ na funkcjonowanie, a niekiedy może korelować z mniej korzystnymi rezultatami edukacyjnymi³².

Środowisko pracy natomiast dostarcza odmiennych źródeł wsparcia i motywacji w porównaniu z kontekstem szkolnym. Badania nad modelem Cristo Rey wskazują, że miejsce pracy może pełnić funkcję mentoringu i wsparcia emocjonalnego, co odróżnia je od typowych praktyk szkolnych. Kontekst zawodowy oferuje także możliwość bezpośredniej obserwacji rezultatów własnej pracy oraz jej wpływu na funkcjonowanie organizacji, co może stanowić silne źródło motywacji wewnętrznej³³.

Valero i Hirschi podkreślają, że motywacja do pracy u młodych ludzi tworzy heterogeniczne profile, które nie stanowią prostego przedłużenia motywacji szkolnej. Autorzy wskazują, że młodzi ludzie mogą wykazywać wysoką motywację do pracy przy jednocześnie niskiej motywacji edukacyjnej lub odwrotnie, co sugeruje względną niezależność tych dwóch domen motywacyjnych³⁴.

Szczególną uwagę w literaturze poświęca się ryzyku wypalenia i zmiany zaangażowania w okresach przejściowych. Salmela-Aro wskazuje, że wejście na rynek pracy może być związane ze zwiększonym ryzykiem stresu i wypalenia, szczególnie gdy oczekiwania młodych ludzi nie są zgodne z rzeczywistością zawodową. Autorka podkreśla potrzebę odmiennych strategii wsparcia w kontekście zawodowym, które uwzględniają specyfikę środowiska pracy³⁵. Aby temu zapobiec należy wspierać młodych ludzi w wielu płaszczyznach i wielowymiarowo, uwzględniając zarówno czynniki indywidualne, jak i kontekstualne. Szczególnie istotne jest zapewnienie wsparcia w okresach przejściowych, które stanowią krytyczne momenty dla rozwoju motywacji.

2.2. Czynniki wewnętrzne wpływające na motywację do nauki i pracy

Jak już wspomniano wcześniej, motywacja stanowi fundamentalny element procesu edukacyjnego i zawodowego, determinując kierunek, intensywność oraz trwałość zachowań jednostki w kontekście uczenia się i wykonywania pracy. Współczesne badania psychologiczne i pedagogiczne wskazują na złożoność mechanizmów motywacyjnych, w których kluczową rolę odgrywają czynniki

³² Heckhausen, J., Chang, E. S., Greenberger, E., Chen, C. (2013). Striving for Educational..., op. cit., s. 1390.

³³ Bempechat, J., Kenny, M. E., Blustein, D. L., Stanton-Salazar, R., Seltzer, J., Rodrigues, J. (2014). Fostering Positive Youth..., op. cit., s. 19.

³⁴ Valero, D., Hirschi, A. (2016). Latent profiles of work motivation..., op. cit., s. 70.

³⁵ Salmela-Aro, K. (2012). Motivation, Burnout, and Engagement..., op. cit., s. 230.

wewnętrzne, wynikające z osobowości, przekonań i potrzeb jednostki³⁶. Warto zatem przyrzeć się bliżej czynnikom, które wpływają na poziom motywacji u młodych ludzi. Według Nazarli, motywacja definiowana jest jako „wewnętrzne i/lub zewnętrzne siły, które inicjują, ukierunkowują, determinują intensywność i trwałość zachowania”. Ta definicja podkreśla dualny charakter motywacji, obejmujący zarówno aspekty wewnętrzne, wynikające z potrzeb i wartości jednostki, jak i zewnętrzne, związane z bodźcami społecznymi. W kontekście edukacyjnym i zawodowym, czynniki wewnętrzne nabierają szczególnego znaczenia, ponieważ determinują długoterminowe zaangażowanie i satysfakcję z podejmowanych działań.

Teoretyczne ramy współczesnych badań nad motywacją opierają się głównie na trzech kluczowych teoriach: teorii samostanowienia autorstwa Deci i Ryana, teorii celów osiągnięć oraz teorii oczekiwań i wartości. Teoria samostanowienia wyróżnia trzy podstawowe potrzeby psychologiczne: autonomię, kompetencję i powiązanie społeczne, których zaspokojenie prowadzi do rozwoju motywacji wewnętrznej³⁷. Teoria celów osiągnięć koncentruje się na orientacjach motywacyjnych jednostki, rozróżniając cele związane z opanowaniem materiału oraz cele związane z prezentacją kompetencji³⁸. Teoria oczekiwań i wartości podkreśla natomiast znaczenie przekonań jednostki o własnych możliwościach oraz wartości przypisywanej wykonywanym zadaniom³⁹.

Czynniki wewnętrzne wpływające na motywację do nauki

Pierwszym z analizowanych czynników jest ambicja, która może być rozumiana jako dążenie do osiągnięcia wysokich celów i wyróżnienia się w danej dziedzinie. Stanowi ona jeden z najważniejszych wewnętrznych motorów motywacji edukacyjnej. Badania przeprowadzone przez Cenić i innych wskazują, że ambicja nadaje kierunek działaniom edukacyjnym i podnosi próg aspiracji uczących się⁴⁰. W ramach teorii celów osiągnięć, wyższe aspiracje skłaniają jednostki do przyjmowania zadań o większym znaczeniu i wartości, co przekłada się na intensywniejsze zaangażowanie w proces uczenia się.

Ambicja jako czynnik motywacyjny charakteryzuje się kilkoma kluczowymi właściwościami. Wpływa ona na wybór celów edukacyjnych – osoby ambitne częściej

³⁶ Nazarli, R. (2024). A study of the relationship between internal psychological factors and achievement motivation in students. *Health and Society*, 4(4), s. 141-148. <https://doi.org/10.51249/hs.v4i04.2123>

³⁷ Cenić, D., Petrović, J., Cenić, S. (2019). The most important motivation factors for knowledge acquisition and successful learning. *Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education*, 3(2), s. 149-154. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE1802149C>

³⁸ Bandura, A. (1997). *Self-efficacy...*, op. cit..

³⁹ Wigfield, A., Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), s. 68-70.

⁴⁰ Cenić, D., Petrović, J., Cenić, S. (2019). *The most important motivation...*, op. cit., s. 151.

wybierają wyzwania wymagające większego wysiłku i oferujące możliwość rozwoju kompetencji⁴¹. Ambicja determinuje również wytrwałość w dążeniu do celów, szczególnie w sytuacjach napotkania przeszkód czy niepowodzeń⁴². A ponadto wpływa na jakość procesów poznawczych, motywując do głębszego przetwarzania informacji i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań⁴³.

Badania empiryczne prowadzone przez Anggraeni i innych potwierdzają pozytywną korelację pomiędzy poziomem ambicji a osiągnięciami edukacyjnymi. Przeprowadzona przez nich analiza wykazała, że studenci o wysokim poziomie ambicji wykazują większe zaangażowanie w samodzielne uczenie się oraz osiągają lepsze wyniki akademickie. Mechanizm tego wpływu związany jest bowiem z aktywacją procesów metakognitywnych, które umożliwiają skuteczne planowanie, monitorowanie i ocenę własnego uczenia się⁴⁴.

Kolejnym istotnym czynnikiem jest samodyscyplina, definiowana jako zdolność do kontrolowania własnych impulsów i zachowań w celu osiągnięcia długoterminowych celów. Stanowi ona kluczowy czynnik sukcesu edukacyjnego, ponieważ w połączeniu z zaangażowaniem i włożonym wysiłkiem w realizację celów, korelują z większym wkładem w aktywności edukacyjne i lepszymi ocenami⁴⁵. Ponadto, jak wykazały badania nad prokrastynacją, wzmacnianie poczucia samodyscypliny zmniejsza tendencję do odkładania zadań poprzez wzrost motywacji autonomicznej⁴⁶.

Należy również dodać, że mechanizmy wpływu samodyscypliny na motywację do nauki są wieloaspektowe. Samodyscyplina umożliwia regulację uwagi, co jest szczególnie istotne w dobie licznych cyfrowych rozpraszaczy⁴⁷. Osoby o wysokim poziomie samodyscypliny potrafią lepiej koncentrować się na zadaniach edukacyjnych i opierać się pokusom, które mogłyby zakłócić proces uczenia się. Dodatkowo, samodyscyplina wpływa na jakość strategii uczenia się – osoby zdyscyplinowane częściej stosują strategie głębokiego przetwarzania informacji oraz techniki samoregulacji⁴⁸.

⁴¹ Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House, s. 65.

⁴² Elliot, A. J., Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), s. 228.

⁴³ Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), s. 75.

⁴⁴ Anggraeni, D., Wardani, D. K., Noviani, L. (2024). Self-regulated learning, grit, and learning motivation in developing learning achievement: A review. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(1), s. 89. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i1.7908>

⁴⁵ Cahyono, A. E. (2018). Identifikasi faktor internal yang mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa IKIP PGRI Jember. *Edukasi*, 5(1), s. 67. <https://doi.org/10.29407/E.V5I1.11919>

⁴⁶ Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), s. 80-83.

⁴⁷ Rosen, L. D., Carrier, L. M., Cheever, N. A. (2013). Facebook and texting made me do it: Media-induced task-switching while studying. *Computers in Human Behavior*, 29(3), s. 950.

⁴⁸ Zimmerman, B. J. (2002). *Becoming a self-regulated...*, op. cit., s. 68.

Warto tu nadmienić, że rozwój samodyscypliny może być wspierany przez odpowiednie działania interwencyjne. Do skutecznych metod należy chociażby trening uważności (mindfulness), który wzmacnia zdolność do świadomej kontroli uwagi i regulacji emocji⁴⁹. Równie istotne są techniki ustalania celów SMART (ang. specific, measurable, achievable, relevant, time), które porządkują proces uczenia się i ułatwiają monitorowanie postępów⁵⁰.

Wiara w sukces to kolejny czynnik, ściśle powiązany z koncepcją samoefektywności Bandury. Odnosi się ona do przekonań jednostki o własnych możliwościach osiągnięcia zamierzonych celów. Badania Nazarli wskazują natomiast, że nadzieja na sukces jest ważniejszym predyktorem motywacji niż słaba motywacja do osiągnięć⁵¹. Osoby charakteryzujące się wysoką wiarą w sukces wykazują większą wytrwałość przy trudnych zadaniach oraz częściej podejmują wyzwania edukacyjne.

Mechanizm wpływu wiary w sukces na motywację do nauki opiera się na kilku procesach psychologicznych. Po pierwsze, pozytywne przekonania o własnych możliwościach wpływają na wybór celów – osoby pewne siebie częściej wybierają ambitne cele edukacyjne⁵². Po drugie, wiara w sukces determinuje reakcje na niepowodzenia – osoby o wysokiej efektywności traktują niepowodzenia jako źródło informacji zwrotnej, a nie jako dowód własnej niekompetencji⁵³. Po trzecie, wpływa na procesy atrybucji – osoby wierzące w sukces częściej przypisują niepowodzenia czynnikom zewnętrznym lub modyfikowalnym, co chroni ich motywację⁵⁴. Szczególnie istotny jest wpływ wiary w sukces na motywację w sytuacjach trudnych. Osoby posiadające tę cechę wykazują większą odporność na stres edukacyjny i lepiej radzą sobie z wyzwaniami edukacyjnymi⁵⁵.

Jednym z najważniejszych wewnętrznych czynników hamujących motywację do nauki jest natomiast lęk przed porażką. Osoby bojące się porażki mogą przyjmować strategię unikania ryzyka lub, paradoksalnie, nadmiernego ryzyka w zależności od poziomu ogólnej motywacji do osiągnięć⁵⁶. Ten ambiwalentny charakter lęku przed porażką sprawia, że jego wpływ na motywację jest złożony i zależy od kontekstu oraz

⁴⁹ Zelazo, P. D., Lyons, K. E. (2012). The potential benefits of mindfulness training in early childhood: A developmental social cognitive neuroscience perspective. *Child Development Perspectives*, 6(2), s. 154-156.

⁵⁰ Locke, E. A., Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), s. 705-710.

⁵¹ Nazarli, R. (2024). A study of the relationship..., op. cit., s. 145.

⁵² Schunk, D. H., Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. [w:] K. R. Wentzel, A. Wigfield (red.), *Handbook of motivation at school*. Routledge, s. 48-50.

⁵³ Dweck, C. S., Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), s. 260.

⁵⁴ Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), s. 568.

⁵⁵ Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), s. 135-140.

⁵⁶ Nazarli, R. (2024). A study of the relationship..., op. cit., s. 146.

innych czynników osobowościowych. Lęk przed porażką manifestuje się w zachowaniach edukacyjnych na różne sposoby. Osoby charakteryzujące się wysokim poziomem tego lęku często wybierają zadania zbyt łatwe lub zbyt trudne, z czego pierwsze gwarantują sukces, natomiast drugie pozwalają na racjonalizację niepowodzenia. Dodatkowo, lęk przed porażką może prowadzić do prokrastynacji, gdy jednostka odkłada wykonanie zadania w obawie przed oceną własnych kompetencji⁵⁷.

Kolejnym czynnikiem hamującym motywację młodych ludzi jest ich niskie poczucie własnej wartości. Cecha ta stanowi istotną barierę dla rozwoju wewnętrznej motywacji do nauki. Osoby charakteryzujące się niskim poczuciem własnej wartości często wykazują tendencję do deprecjonowania własnych osiągnięć oraz przeceniania trudności stojących przed nimi wyzwań⁵⁸. Poczucie własnej wartości jest ponadto ściśle związane z zaspokojeniem potrzeby kompetencji, której frustracja prowadzi do osłabienia motywacji wewnętrznej.

Wpływ niskiego poczucia własnej wartości na motywację do nauki przejawia się w kilku obszarach. Osoby o niskiej samoocenie częściej unikają wyzwań edukacyjnych, obawiając się potwierdzenia negatywnych przekonań o sobie. Charakteryzują się one także większą wrażliwością na krytykę i negatywne oceny, co może prowadzić do defensywnych strategii uczenia się. Dodatkowo niskie poczucie własnej wartości koreluje z większą tendencją do porównań społecznych w kierunku niekorzystnym dla danej osoby.

Istotną barierą dla rozwoju trwałej motywacji do nauki jest brak sprecyzowanych celów życiowych. Motywacja edukacyjna charakteryzuje się tym, że jest „ukierunkowana na cel”, co oznacza, że brak jasno określonych celów osłabia ogólną motywację do uczenia się⁵⁹. Cele życiowe pełnią bowiem funkcję organizującą zachowania edukacyjne, nadając im sens i kierunek długoterminowy.

Mechanizm wpływu celów życiowych na motywację do nauki opiera się na teorii samoregulacji. Jasno określone cele długoterminowe umożliwiają hierarchiczne organizowanie celów krótkoterminowych, co ułatwia podejmowanie decyzji edukacyjnych i utrzymywanie wysiłku w czasie. Dodatkowo, sprecyzowane cele życiowe wpływają na procesy nadawania znaczenia. Osoby mające jasną wizję przyszłości częściej postrzegają naukę jako instrumentalnie wartościową⁶⁰. Ważnym aspektem są także obserwowane przez badaczy zachowania, które wskazują, że

⁵⁷ Solomon, L. J., Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), s. 507.

⁵⁸ Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), s. 36.

⁵⁹ Cenić, D., Petrović, J., Cenić, S. (2019). The most important motivation..., op. cit., s. 149.

⁶⁰ Husman, J., Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34(2), s. 113-120.

osoby koncentrujące się na celach wewnętrznych (rozwój osobisty, relacje) wykazują wyższą motywację wewnętrzną niż osoby skupione na celach zewnętrznych (bogactwo, sława)⁶¹.

Jednym z najsilniejszych wewnętrznych motorów motywacji do nauki jest ciekawość poznawcza. Według Cahyono, „psychologiczna ciekawość odgrywa istotną rolę w ludzkiej inteligencji, wzmacniając uczenie się poprzez eksplorację i pozyskiwanie informacji”. Ciekawość charakteryzuje się spontanicznością i samonapędzającym charakterem, bowiem z reguły osoby ciekawskie poszukują nowych informacji i doświadczeń dla samej przyjemności poznawania⁶². Ciekawość wpływa na motywację do nauki przez kilka różnych mechanizmów. Po pierwsze, generuje pozytywne emocje związane z procesem uczenia się, co wzmacnia motywację wewnętrzną. Po drugie, prowadzi do aktywnego poszukiwania informacji i głębszego przetwarzania materiału edukacyjnego. Po trzecie, zwiększa tolerancję na niepewność i skłonność do eksplorowania nowych obszarów wiedzy. Szczególnie istotny jest wpływ ciekawości na motywację do uczenia się przez całe życie. Osoby „ciekawskie” częściej angażują się w aktywności edukacyjne poza formalnym systemem edukacji⁶³.

W literaturze przedmiotu można znaleźć również czynnik dotyczący przekonania o konieczności podejmowania działań edukacyjnych (nauki) dla osiągnięcia sukcesu zawodowego, co można określić również jako czynnik instrumentalnej wartości nauki dla osiągnięcia sukcesu zawodowego. Według teorii oczekiwań i wartości, motywacja do nauki zależy zarówno od oczekiwań sukcesu, jak i od wartości przypisywanej zadaniom edukacyjnym. Wartość instrumentalna nauki, rozumiana jest tutaj jako jej użyteczność dla osiągnięcia przyszłych celów zawodowych, co może znacząco wpływać na poziom zaangażowania osób uczących się⁶⁴. Poza tym skonkretyzowane przekonania o sensie nauki, szczególnie w kontekście perspektyw zawodowych, oraz wewnętrzne wartości osobiste człowieka zwiększają trwałe zaangażowanie w uczenie się. Mechanizm tego wpływu związany jest bowiem z procesami nadawania znaczenia, gdy uczący się postrzegają naukę jako środek do osiągnięcia ważnych dla nich celów zawodowych, wtedy wzrasta ich gotowość do inwestowania czasu i wysiłku w proces edukacyjny⁶⁵.

Przekonanie o konieczności nauki dla sukcesu zawodowego wpływa na motywację ludzi na kilka różnych sposobów. Może ono zwiększać odczuwaną wartość

⁶¹ Sheldon, K. M., Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), s. 1325.

⁶² Cahyono, A. E. (2018). Identifikasi faktor internal..., op. cit., s. 71.

⁶³ Litman, J. A. (2005). Curiosity and the pleasures of learning: Wanting and liking new information. *Cognition & Emotion*, 19(6), s. 793-800.

⁶⁴ Eccles, J. S., Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), s. 110-112.

⁶⁵ Cenić, D., Petrović, J., Cenić, S. (2019). The most important motivation..., op. cit., s. 152.

zadań edukacyjnych, nawet tych, które mogą wydawać się mniej interesujące. Dodatkowo może również wzmacniać wytrwałość w obliczu pojawiających się trudności, ponieważ jednostka postrzega przezwyciężenie przeszkód jako inwestycję w przyszłą karierę. A ponadto może prowadzić również do uzewnętrzniania celów edukacyjnych, co oznacza, że początkowo zewnętrzna motywacja, która była związana z perspektywami zawodowymi danej osoby może przekształcić się w motywację wewnętrzną⁶⁶.

Wszystkie wymienione wyżej czynniki osobiste motywujące młodych ludzi do nauki są niezwykle ważne, jednak kluczowe znaczenie może odgrywać satysfakcja z osiągania dobrych wyników w nauce. Według teorii samostanowienia, poczucie kompetencji, które rozwija się poprzez osiąganie sukcesów, jest jedną z trzech podstawowych potrzeb psychologicznych człowieka. Zaspokojenie tej potrzeby prowadzi zatem do wzrostu motywacji wewnętrznej i większego zaangażowania w działania edukacyjne⁶⁷. Co więcej, pozytywne doświadczenie, jakim jest satysfakcja, wzmacnia wytrwałość młodego człowieka i zwiększa prawdopodobieństwo podejmowania przez niego nowych wyzwań w przyszłości. Dodatkowo pozytywne emocje związane z osiągnięciami (radość, duma, satysfakcja) wzmacniają motywację wewnętrzną młodzieży i prowadzą do osiągania przez nich lepszych wyników w przyszłości⁶⁸.

W kontekście współczesnego rynku pracy warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt motywujący młodych ludzi do nauki, a mianowicie na chęć zdobycia formalnych kwalifikacji w postaci dyplomów czy specjalistycznych certyfikatów. Oba rodzaje dokumentów pełnią funkcję informacyjną i wskazują potencjalnemu pracodawcy kompetencje kandydata na dane stanowisko. Należy też pamiętać, że proces zdobywania formalnego wykształcenia i kwalifikacji wymaga systematycznego uczenia się i zdawania egzaminów, co może prowadzić do rozwoju umiejętności samodyscypliny. A co najważniejsze, zdobycie dyplomu wzmacnia poczucie własnej wartości danego człowieka i motywuje go do dalszego rozwoju⁶⁹.

Mimo to wpływ motywacji do zdobycia formalnych kwalifikacji na sam proces uczenia się może być bardziej złożony, ponieważ w niektórych przypadkach może prowadzić do powierzchownego podejścia do nauki, gdzie celem staje się wyłącznie zaliczenie konkretnego egzaminu, a nie dogłębne poznanie i zrozumienie materiału.

⁶⁶ Hulleman, C. S., Harackiewicz, J. M. (2009). Promoting interest and performance in high school science classes. *Science*, 326(5958), s. 1410-1412.

⁶⁷ White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), s. 300.

⁶⁸ Pekrun, R., Frenzel, A. C., Goetz, T., Perry, R. P. (2007). The control-value theory of achievement emotions: An integrative approach to emotions in education. [w:] P. A. Schutz & R. Pekrun (Red.), *Emotion in education*. Academic Press, s. 20-22.

⁶⁹ Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), s. 210-211.

W innych przypadkach, gdy zdobycie kwalifikacji jest postrzegane jako część szerszego planu rozwoju zawodowego, może wzmacniać motywację wewnętrzną i prowadzić do głębszego zaangażowania w proces uczenia się⁷⁰.

Biorąc pod uwagę rynek pracy i dynamikę jego zmian, nie można zapomnieć o lęku młodych ludzi przed przyszłością i niepewnością zawodową. Generowany jest on obawami o przyszłość i ma charakter zapobiegawczy, ponieważ koncentruje się na próbach unikania negatywnych konsekwencji, które mogą wystąpić w bliżej nieokreślonym czasie. Ta niepewność może zaburzać postrzeganie wartości zdobytej edukacji, zawyżając jej rolę w kontekście wpływu wykształcenia na zapewnienie bezpieczeństwa zawodowego. Może również aktywować mechanizmy planowania i przygotowania się na wystąpienie różnych scenariuszy. Lęk może także prowadzić młodych ludzi do mobilizacji i intensyfikacji wysiłków edukacyjnych, które będą przez nich traktowane jako sposób na zwiększenie poczucia kontroli nad własnym życiem⁷¹.

Lęk przed przyszłością może mieć różny wpływ na motywację młodych ludzi, co zależy od indywidualnych uwarunkowań każdego człowieka. Na jednych działa motywująco, zachęca do działania i pozwala lepiej się zorganizować i bardziej zaangażować w naukę. W innych przypadkach będzie zwiększał poziom stresu, paraliżował, a także prowadził do prokrastynacji i wycofania. Bardzo ważna jest zatem umiejętność radzenia sobie ze stresem i przekształcenie jego skutków w motywację do nauki⁷².

Jednym z najsilniejszych czynników osobistych zwiększających motywację do nauki jest dążenie do samorozwoju. Potrzeba rozwoju i samorealizacji jest bowiem fundamentalną potrzebą ludzką, której zaspokojenie prowadzi do wzrostu dobrostanu i motywacji wewnętrznej. Samorozwój w kontekście edukacyjnym oznacza natomiast dążenie do poszerzania wiedzy, rozwijania umiejętności i odkrywania własnych możliwości.

Sposób, w jaki dążenie do samorozwoju wpływa na motywację do nauki może zależeć od kilku procesów. Orientacja na rozwój prowadzi do stawiania sobie celów, które koncentrują się na opanowaniu materiału i rozwijaniu kompetencji, a nie na prezentacji własnych umiejętności. Ponadto dążenie do samorozwoju zwiększa wewnętrzną motywację, ponieważ proces uczenia się staje się sam w sobie nagrodą. Wreszcie może prowadzić do rozwoju przekonania, że zdolności można rozwijać

⁷⁰ Vansteenkiste, M., Lens, W., Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), s. 20.

⁷¹ Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. [w:] F. Pajares, T. Urdan (red.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Information Age Publishing, s. 307-309.

⁷² Dembicka B., Krawczyk-Dembicka E. (2024). Wpływ stresu na zdrowie młodych dorosłych. *Akademia Zarządzania*, 8(4), s. 383-406.

poprzez wysiłek i praktykę⁷³. Młodzi ludzie zorientowani na rozwój zdecydowanie częściej wykazują się większą odpornością na niepowodzenia i lepiej radzą sobie z wyzwaniami, jakie stawia przed nimi edukacja⁷⁴.

Równie ważnym czynnikiem jak dążenie do samorozwoju jest poczucie satysfakcji z procesu nauki, zwłaszcza wtedy, gdy nie jest ono w żaden sposób uzależnione od systemu nagród, ocen czy kar. Optymalne doświadczenie procesu uczenia się charakteryzuje się pełnym zaangażowaniem młodego człowieka, utratą poczucia czasu i wewnętrzną motywacją do kontynuowania podjętych aktywności. Ten stan może być osiąganym wtedy, gdy zadania edukacyjne są odpowiednio dopasowane do poziomu umiejętności uczącego się.

Poczucie satysfakcji może wynikać z różnych powodów. Satysfakcja może być na przykład zaspakajana ciekawością poznawczą i możliwością odkrywania nowych informacji⁷⁵. Może być także związana z poczuciem kompetencji rozwijanym poprzez sukcesywne opanowywanie kolejnych zagadnień⁷⁶. Bardzo często wynika ona jednak z autonomii w wyborze kierunku i sposobu uczenia się, a także poczucia sprawstwa i możliwości kierowania własnym procesem edukacyjnym. Warto dodać, że poczucie satysfakcji z procesu nauki ma związek z pozytywnymi emocjami, co ułatwia uczniom przyswajanie i przypominanie sobie różnych informacji, a tym samym tworzy pozytywną spiralę wzmacniającą motywację⁷⁷.

Kolejnym ważnym elementem wpływającym na motywację do nauki wśród młodych ludzi jest wewnętrzna potrzeba osiągnięcia celów, która ma związek z indywidualnymi cechami charakteru. Według McClellanda, osoby o wysokiej potrzebie osiągnięć charakteryzują się dążeniem do doskonałości, przyjmowaniem umiarkowanego ryzyka i potrzebą otrzymywania informacji zwrotnej o swoich wynikach⁷⁸. W kontekście edukacyjnym, ta potrzeba może być silnym motywatorem do angażowania się w wyzwania związane z procesem nauki.

Potrzeba osiągnięcia celów może przejawiać się w różny sposób. Z jednej strony jest obserwowana poprzez wybieranie zadań o umiarkowanym poziomie trudności, oferujących optymalne wyzwania, co częściej jest spotykane w przypadku osób o bardzo wysokiej potrzebie zdobywania osiągnięć. Z drugiej strony charakteryzuje osoby z większą wytrwałością w dążeniu do celów i lepszą tolerancją na frustrację.

⁷³ Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.

⁷⁴ Yeager, D. S., Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), s. 302-314.

⁷⁵ Silvia, P. J. (2006). *Exploring the psychology of interest*. Oxford University Press.

⁷⁶ Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21(1), s. 40-50.

⁷⁷ Isen, A. M. (2001). An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications. *Journal of Consumer Psychology*, 11(2), s.75-80.

⁷⁸ McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.

Potrzeba osiągnięcia celów jest także obserwowana u osób, które aktywnie poszukują informacji zwrotnej o osiągniętych przez siebie wynikach, co umożliwia im korygowanie obranych strategii uczenia się⁷⁹.

Motywacja do nauki wiąże się także z zapewnieniem odpowiednich warunków na rynku pracy. Osoby decydujące się na podjęcie kształcenia często chcą zdobyć, albo poprawić, odpowiednią przewagę konkurencyjną na rynku pracy. Jest to czynnik szczególnie istotny w kontekście globalizacji i zwiększonej konkurencji o atrakcyjne miejsca pracy. Ten typ motywacji łączy aspekty instrumentalne (nauka jako środek do osiągnięcia celów zawodowych) z elementami rywalizacji społecznej⁸⁰. Warto jednak nadmienić, że ta potrzeba osiągnięcia przewagi nad innymi ogranicza się wyłącznie do istotnych dla poszczególnych osób obszarów.

Uwzględniając sposób, w jaki dążenie do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej kształtuje motywację do nauki, można wskazać kilka istotnych aspektów. Sama świadomość rywalizacji zwiększa postrzeganą wartość wykształcenia jako narzędzia budowania pozycji zawodowej. Z kolei znajomość własnej sytuacji na rynku może pobudzać do intensyfikacji wysiłków edukacyjnych i poszukiwania nowych dróg rozwoju. Co więcej, czynnik ten sprzyja utrzymywaniu gotowości do ciągłego uczenia się i doskonalenia w odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się wymagania otoczenia zawodowego⁸¹.

Dążenie do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej może różnie oddziaływać na motywację do nauki, przynosząc zarówno efekty pozytywne, jak i negatywne. Może ono wzmacniać zaangażowanie i sprzyjać lepszym wynikom, lecz nadmierna koncentracja na rywalizacji często skutkuje powierzchownym uczeniem się oraz zwiększonym poziomem stresu. Istotne jest więc zachowanie równowagi między orientacją na współzawodnictwo a ukierunkowaniem na rozwój osobisty i pogłębianie wiedzy⁸².

Kolejny ważny do uwzględnienia aspekt to poczucie odpowiedzialności za własną przyszłość. Stanowi on istotny czynnik motywujący do nauki, związany z wewnętrznym poczuciem kontroli. Osoby charakteryzujące się tą wewnętrzną potrzebą kontroli wierzą, że ich działania mają wpływ na osiągnięte wyniki, co motywuje je do aktywnego angażowania się w proces edukacyjny i kontynuowania podejmowanych wysiłków.

⁷⁹ Pintrich, P. R. (2004). A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students. *Educational Psychology Review*, 16(4), s. 385-407.

⁸⁰ Garcia, S. M., Tor, A., Schiff, T. M. (2013). The psychology of competition: A social comparison perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 634-640.

⁸¹ Barron, K. E., Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), s. 706-722.

⁸² Murayama, K., Elliot, A. J. (2012). The competition–performance relation: A meta-analytic review and test of the opposing processes model of competition and performance. *Psychological Bulletin*, 138(6), s. 1035-1070.

Człowiek, który ma poczucie odpowiedzialności, dużo częściej ma także przekonanie o własnej sprawczości, co zwiększa jego gotowość do inwestowania wysiłku w naukę. Jego postępowanie prowadzi także do lepszego planowania i organizacji procesu uczenia się, a tym samym zwiększa jego odporność na niepowodzenia, ponieważ postrzega je jako możliwość uczenia się, a nie jako dowód braku kontroli⁸³.

Motywacja do nauki jest często determinowana także poprzez chęć zdobycia uznania i prestiżu społecznego. Ten typ motywacji może mieć charakter zarówno zewnętrzny (gdy uznanie jest celem samym w sobie), jak i zintegrowany (gdy dążenie do uznania jest zgodne z wartościami jednostki)⁸⁴. W kontekście edukacyjnym, uznanie społeczne może być związane z osiągnięciami naukowymi, zdobywaniem prestiżowych kwalifikacji czy wyróżnieniami.

Warto nadmienić, że już sama perspektywa otrzymania uznania może zwiększać odczuwaną wartość zadań edukacyjnych. Co więcej, może prowadzić do intensyfikacji wysiłków, szczególnie w sytuacjach publicznej oceny, ale także może motywować do wybierania wyzwań, które oferują możliwość wyróżnienia się w społeczeństwie.

Analizując wpływ dążenia do uznania społecznego na motywację do nauki należy zwrócić uwagę, że może on prowadzić do zwiększonego zaangażowania i uzyskiwania lepszych wyników. Niemniej nadmierna koncentracja na zewnętrznym uznaniu może osłabiać motywację wewnętrzną i prowadzić do pozornego uczenia się. Kluczowe znaczenie ma więc tutaj sposób, w jaki dana osoba realizuje cele związane z uznaniem społecznym⁸⁵.

Niezwykle ważnym aspektem motywacji do nauki jest potrzeba niezależności i samodzielności, która to stanowi jedną z trzech podstawowych potrzeb psychologicznych według teorii samostanowienia⁸⁶. W kontekście edukacyjnym jest to pewien rodzaj autonomii, odnoszący się do poczucia wyboru i kontroli nad własnym procesem uczenia się. Zaspokojenie potrzeby autonomii prowadzi natomiast do wzrostu motywacji wewnętrznej i osiągania lepszych wyników edukacyjnych⁸⁷.

Obserwując wpływ potrzeby niezależności na motywację do nauki warto zwrócić uwagę, że możliwość wyboru sposobu uczenia się zwiększa zaangażowanie

⁸³ Dweck, C. S., Molden, D. C. (2005). Self-theories: Their impact on competence motivation and acquisition. [w:] A. J. Elliot, C. S. Dweck (Red.), *Handbook of competence and motivation*. Guilford Publications, s. 122-140.

⁸⁴ Ryan, R. M., Deci, E. L. (2017). Self-determination theory..., op. cit.

⁸⁵ Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), s. 246-250.

⁸⁶ Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why"..., op. cit., s. 255-260.

⁸⁷ Reeve, J., Nix, G., Hamm, D. (2003). Testing models of the experience of self-determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), s. 375-392.

i satysfakcję z procesu edukacyjnego⁸⁸. Ponadto dawanie ludziom poczucia kontroli nad procesem uczenia się zwiększa ich wytrwałość i odporność na niepowodzenia⁸⁹.

Do procesu motywacji młodych ludzi do nauki można podejść także z innej perspektywy, uwzględniając ich inspirację postaciami publicznymi, autorytetami i mentorami. Inspiracja ta może stanowić istotny czynnik, szczególnie w kontekście modelowania społecznego. Obserwacja sukcesów innych osób może zwiększać poczucie własnej skuteczności i motywować do podejmowania podobnych wyzwań edukacyjnych. Natomiast mentoring, rozumiany jako relacja rozwojowa pomiędzy doświadczoną a mniej doświadczoną osobą, może znacząco wpływać na motywację i osiągnięcia edukacyjne⁹⁰. Inspirowanie się osobami, które wzbudzają zainteresowanie społeczne, ogólny szacunek i zaufanie może dostarczać konkretnych strategii i sposobów działania, które można naśladować i zastosować we własnym procesie uczenia się⁹¹.

Czynniki wewnętrzne wpływające na motywację do pracy

Człowiek w każdym obszarze swojego działania potrzebuje skutecznych motywatorów, które zmobilizują go do działania na odpowiednim poziomie. Wyżej zostały omówione czynniki wewnętrzne wpływające na motywację młodych ludzi do nauki. W dalszej części rozdziału uwaga zostanie skupiona również na czynnikach wewnętrznych, ale wpływających na motywację do podejmowania pracy. Znaczna część omówionych czynników występuje w odniesieniu do obydwu rozpatrywanych zagadnień (nauka i praca), ale ich mechanizmy i istota działania różnią się od siebie.

Pierwszym z analizowanych czynników jest ambicja, która w kontekście zawodowym odnosi się do dążenia do osiągnięcia wysokiej pozycji, sukcesu i uznania w karierze zawodowej. Według badań Wen i innych, ambicja stanowi jeden z kluczowych motywatorów wewnętrznych wpływających pozytywnie na motywację do pracy⁹². Osoby ambitne charakteryzują się wyższymi aspiracjami zawodowymi, większą gotowością do podejmowania wyzwań oraz intensywniejszym zaangażowaniem w rozwój kariery.

⁸⁸ Patall, E. A., Cooper, H., Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), s. 270-295.

⁸⁹ Skinner, E., Furrer, C., Marchand, G., Kindermann, T. (2008). Engagement and disaffection in the classroom: Part of a larger motivational dynamic? *Journal of Educational Psychology*, 100(4), s. 765-767.

⁹⁰ DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), s.57-60.

⁹¹ Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), s. 134-138.

⁹² Wen, X., Butt, R. S., Khan, R., Nawaz, A., Ahmed, B. (2018). Effect of motivational factors on job satisfaction of administrative staff in telecom sector of Pakistan. *Human Resource Research*, 2(1), s. 78. <https://doi.org/10.5296/HRR.V2I1.13672>

Ambicja determinuje także wybór celów zawodowych. Osoby ambitne zdecydowanie częściej wybierają stanowiska oferujące możliwości awansu i rozwoju⁹³. Poza tym ambicja wpływa na wytrwałość w dążeniu do celów zawodowych, szczególnie w obliczu przeszkód czy niepowodzeń, a co najważniejsze, może prowadzić do proaktywnego zachowania w miejscu pracy, takiego jak poszukiwanie nowych możliwości rozwoju czy inicjowanie projektów.

Zachowanie odpowiedniego poziomu motywacji do pracy ma też związek z samodyscypliną, która w tym przypadku odnosi się do zdolności kontrolowania własnego zaangażowania, utrzymywania koncentracji na zadaniach oraz wytrwałego dążenia do celów zawodowych mimo pojawiających się różnego rodzaju rozpraszaczy i przeszkód. Według badań prowadzonych przez zespół Anggraeni, samodyscyplina koreluje z lepszymi wynikami w pracy i większym zaangażowaniem zawodowym⁹⁴. W dynamicznym środowisku współczesnej pracy, gdzie pracownicy często muszą zarządzać wieloma zadaniami jednocześnie, samodyscyplina staje się kluczową kompetencją.

Wpływ samodyscypliny na motywację do pracy może przejawiać się w różny sposób. Umożliwia ona skuteczne zarządzanie czasem i priorytetami, co prowadzi do osiągania lepszych wyników zawodowych. Pozwala także zapanować nad emocjami, co w stresujących sytuacjach zawodowych jest kluczową umiejętnością. Samodyscyplina ułatwia także utrzymanie długoterminowej perspektywy działania i wzmacnia wytrwałość w realizacji projektów wymagających czasu⁹⁵.

Równie ważnym czynnikiem motywującym do pracy jak samodyscyplina jest wiara w sukces zawodowy. Odnosi się ona do przekonań danej osoby o własnych możliwościach osiągnięcia zamierzonych celów zawodowych. Przekonania o własnej skuteczności zawodowej wpływają natomiast na wybór kariery, wysiłek wkładany w pracę, a także na wytrwałość w obliczu pojawiających się trudności. Osoby, które wierzą w możliwość osiągnięcia sukcesu zawodowego, zdecydowanie częściej podejmują różnego rodzaju wyzwania, nawet te trudne, i wykazują większą odporność na stres zawodowy⁹⁶.

Dzieje się tak dlatego, że pozytywne przekonania o własnych możliwościach wpływają na wybór celów zawodowych, dzięki czemu osoby pewne siebie częściej wybierają ambitne cele kariery. Ponadto wiara w sukces determinuje reakcje na pojawiające się niepowodzenia zawodowe. Ludzie, którzy wierzą w siebie traktują niepowodzenia jako źródło nauki, a nie jako dowód swoich niekompetencji, przez co

⁹³ Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, s. 341-345.

⁹⁴ Anggraeni, D., Wardani, D. K., Noviani, L. (2024). Self-regulated learning..., op. cit., s. 92.

⁹⁵ Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), s. 281-291.

⁹⁶ Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), s. 20-24.

dążą do samodoskonalenia i ich motywacja do pracy rośnie. Za tym idzie jeszcze jeden aspekt, mianowicie taki, że osoby wierzące w sukces częściej przypisują niepowodzenia czynnikom modyfikowalnym i szukają środków, które pozwolą im zapobiegać⁹⁷.

Czynnikiem, który ma ambiwalentny wpływ na motywację do pracy jest lęk przed porażką. Może on bowiem zmobilizować młodego człowieka do podejmowania intensywniejszych wysiłków i większej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań. Jednak może również prowadzić do wycofania, unikania obowiązków, nadmiernej ostrożności i ograniczenia w podejmowaniu ryzyka zawodowego⁹⁸. Według badań, wpływ lęku przed porażką na wydajność w pracy zależy od jego intensywności oraz od indywidualnych strategii radzenia sobie ze stresem⁹⁹.

Wpływ lęku przed porażką na motywację do pracy może być zróżnicowany. Umiarkowany poziom lęku może aktywować mechanizmy zwiększające uwagę poświęcaną wykonywanym zadaniom. Jednakże nadmierny lęk może prowadzić do paraliżu decyzyjnego i prokrastynacji. Dodatkowo, lęk przed porażką może wpływać także na jakość relacji interpersonalnych w miejscu pracy, gdy poszczególne osoby unikają sytuacji, w których mogłyby zostać ocenione¹⁰⁰. Lęk prowadzi także do unikania potencjalnych zagrożeń, co w kontekście zawodowym może prowadzić do unikania wyzwań, które oferują możliwości rozwoju, ale niosą ze sobą ryzyko niepowodzenia. Skuteczne zarządzanie lękiem przed porażką wymaga zatem rozwoju konstruktywnych strategii radzenia sobie ze stresem oraz budowania środowiska pracy wspierającego eksperymentowanie i uczenie się na błędach¹⁰¹.

Niskie poczucie własnej wartości w kontekście zawodowym to czynnik, który może znacząco hamować motywację do pracy i rozwój kariery. Osoby o niskiej samoocenie zawodowej często nie doceniają własnych kompetencji, unikają wyzwań i mają trudności z autopromocją. Według badań, niskie poczucie własnej wartości koreluje negatywnie z satysfakcją z pracy, zaangażowaniem zawodowym oraz osiągnięciami w karierze¹⁰².

⁹⁷ Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), s. 117-120.

⁹⁸ Conroy, D. E., Willow, J. P., Metzler, J. N. (2002). Multidimensional fear of failure measurement: The Performance Failure Appraisal Inventory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(2), s. 76-80.

⁹⁹ LePine, J. A., Podsakoff, N. P., LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), s. 764-775.

¹⁰⁰ Ferrari, J. R., Tice, D. M. (2000). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in Personality*, 34(1), s. 73-77.

¹⁰¹ Elliot, A. J., Thrash, T. M. (2004). The intergenerational transmission of fear of failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), s. 957-961.

¹⁰² Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), s. 611-618.

Wpływ niskiego poczucia własnej wartości na motywację do pracy przejawia się między innymi w unikaniu przez osoby z takim przekonaniem aplikowania na stanowiska, które wymagają wysokich kwalifikacji, nawet jeśli je posiadają. Są one bowiem wycofane i niepewne swoich kompetencji. Osoby z niskim poczuciem własnej wartości charakteryzują się także większą wrażliwością na krytykę i negatywne oceny przełożonych, co hamuje ich chęć działania. Dodatkowo często mają trudności z negocjowaniem warunków pracy i wyrażaniem własnych potrzeb. To wszystko w kontekście zawodowym może to prowadzić do zmniejszonej motywacji, trudności z podejmowaniem decyzji oraz zwiększonej podatności na stres¹⁰³.

Istotną barierę dla rozwoju motywacji do pracy może stanowić brak sprecyzowanych celów życiowych, które są kluczowe do wyboru odpowiedniego kierunku rozwoju kariery zawodowej¹⁰⁴. Osoby niewiedzące czego chcą, nieposiadające sprecyzowanej, jasnej wizji swojej kariery i swojej przyszłości, często wykazują niższe zaangażowanie zawodowe i odczuwają mniejszą satysfakcję z pracy.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że brak jasnych celów utrudnia podejmowanie decyzji zawodowych i planowanie rozwoju kariery, a ponadto może prowadzić do poczucia braku sensu w pracy i zmniejszenia zaangażowania. Osoby, które nie potrafią określić swojego miejsca w przyszłości mają problem z oceną swoich kompetencji, swoich postępów w pracy i osiągnięć zawodowych. Nie wiedzą też w jakim kierunku chciałyby się rozwijać, przez co ich motywacja do pracy spada. Szczególnie istotne dla poprawy motywacji do pracy jest więc określenie długoterminowych celów, które nadadzą kierunek całej karierze zawodowej¹⁰⁵.

W przypadku młodych ludzi, zwłaszcza chcących rozpocząć karierę zawodową lub zmienić branżę, ważnym czynnikiem motywującym do pracy jest chęć zdobycia doświadczenia zawodowego. Doświadczenie zawodowe zwiększa szanse na rynku pracy i umożliwia rozwój kompetencji, a inwestowanie w jego budowanie prowadzi do zwiększenia produktywności i zarobków.

Biorąc pod uwagę wpływ dążenia do zdobycia doświadczenia na motywację do pracy należy zwrócić uwagę na to, iż perspektywa nabycia nowych umiejętności może znacząco zwiększać zaangażowanie poszczególnych osób w realizację powierzanych im zadań zawodowych. Może prowadzić także do przyjmowania wyzwań i projektów oferujących możliwości uczenia się, co jest idealną okazją do zdobywania nowego doświadczenia i budowania swojej przewagi konkurencyjnej. Zapewnienie takich możliwości w ramach organizacji może być dla niektórych pracowników wystarczającym powodem do pozostania w niej, nawet pomimo mniej

¹⁰³ Lesch, K. P. (2004). Gene-environment interaction and the genetics of depression. *Journal of Psychiatry and Neuroscience*, 29(3), s. 174-184.

¹⁰⁴ Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.

¹⁰⁵ Locke, E. A., Latham, G. P. (2002). *Building a practically...*, op. cit., s. 705-717.

korzystnych warunków finansowych oferowanych w porównaniu z innymi miejscami pracy¹⁰⁶.

Warto nadmienić, iż zdobywanie doświadczenia zawodowego ma pozytywny wpływ na rozwój kariery pracowników. Różnorodność posiadanych kompetencji, zwłaszcza międzynarodowych i międzyfunkcyjnych, przekłada się bowiem na szybkość awansu i wysokość zarobków, co dla większości osób jest wystarczającym motywatorem do pracy¹⁰⁷.

Jednym z efektów zdobywania doświadczenia zawodowego jest satysfakcja z dobrze wykonanej pracy. Czynniki ten stanowi jeden z najsilniejszych wewnętrznych motywatorów do pracy, a dla jego rozwoju kluczowe jest poczucie znaczenia pracy, odpowiedzialności i wiedzy o osiągniętych wynikach. Satysfakcja z pracy wpływa zatem pozytywnie na zaangażowanie, wydajność pracy oraz chęć pozostania w danej organizacji.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że pozytywne doświadczenia związane z wykonywaniem pracy wzmacniają motywację wewnętrzną, a tym samym zwiększają poczucie ich własnej skuteczności. To wszystko może prowadzić do rozwoju pozytywnej tożsamości zawodowej¹⁰⁸.

Warto podkreślić, że satysfakcja z dobrze wykonanej pracy wiąże się ze zwiększoną wydajnością zawodową, a dzięki temu przekłada się na zmniejszenie absencji i rotacji pracowników. W perspektywie długofalowej można natomiast zauważyć pozytywny wpływ zadowolenia z pracy poszczególnych osób na ich zdrowie psychiczne i fizyczne¹⁰⁹.

Poziom motywacji i zadowolenia z pracy wzrasta, gdy istnieje możliwość rozwijania swoich pasji poprzez wykonywanie powierzonych obowiązków służbowych. W takiej sytuacji znacząco zwiększa się zaangażowanie pracowników i rośnie ich ogólna satysfakcja z życia. Co więcej, chęć rozwijania pasji poprzez pracę pobudza także kreatywność, ciekawość i motywuje do rozwiązywania pojawiających się problemów. W takiej sytuacji praca może być postrzegana jako powołanie, zwłaszcza gdy jest zgodna z głębokimi wartościami i pasjami danej osoby¹¹⁰.

¹⁰⁶ Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), s. 625-626.

¹⁰⁷ Suutari, V., Mäkelä, K. (2007). The career capital of managers with global careers. *Journal of Managerial Psychology*, 22(7), s. 628-648.

¹⁰⁸ Pratt, M. G., Rockmann, K. W., Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), s. 258-261.

¹⁰⁹ Faragher, E. B., Cass, M., Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), s. 105-112.

¹¹⁰ Amabile, T. M., Kramer, S. J. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Review Press.

Wpływ analizowanego czynnika na wewnętrzną motywację do pracy zwiększa się znacząco wtedy, gdy pojawia się zgodność pomiędzy pasjami a obowiązkami służbowymi. Istnieje bowiem przekonanie, że realizowanie w ramach pracy swoich pasji pozwala zmniejszyć wysiłek wkładany w wykonywane obowiązki, ponieważ stają się one źródłem przyjemności. Należy jednak pamiętać, aby w podejściu do pracy zachować pewien umiar, ponieważ nadmierna identyfikacja z pracą może wywołać negatywne konsekwencje, takie jak na przykład pracoholizm¹¹¹.

Każda podejmowana aktywność zawodowa ma na celu uzyskanie samodzielności finansowej przez zaangażowane w nią osoby. Zatem dążenie do tej samodzielności można uznać za fundamentalny motywator do podjęcia pracy zawodowej, gdyż wiąże się to z podstawowymi potrzebami bezpieczeństwa i autonomii¹¹². Samodzielność finansowa umożliwia bowiem niezależność w podejmowaniu decyzji życiowych i realizacji osobistych celów.

Dążenie do uzyskania niezależności finansowej może motywować pracowników do podejmowania intensywniejszych wysiłków zawodowych, jak również do inwestowania w rozwój kompetencji zwiększających ich wartość na rynku pracy. Często zdarza się jednak, że potrzeba uzyskania samodzielności finansowej skłania pracowników do poszukiwania nowych miejsc pracy lub zmiany stanowiska pracy na oferujące wyższe wynagrodzenie, a także do poszukiwania możliwości przekwalifikowania lub zdobycia wyższych kompetencji w tym samym lub zupełnie nowym obszarze. Należy przy tym pamiętać, że nadmierna koncentracja na celach finansowych może prowadzić do zmniejszenia satysfakcji z pracy i życia¹¹³.

Kolejny analizowany czynnik również jest związany z bezpieczeństwem finansowym i dotyczy potrzeby utrzymania rodziny. Jest to jeden z najsilniejszych motywatorów do pracy, ponieważ oprócz aspektów finansowych obejmuje także odpowiedzialność społeczną i emocjonalną. Przez wiele osób, szczególnie rodziców, praca jest postrzegana bowiem jako sposób na zapewnienie bezpieczeństwa i dobrostanu najbliższym. Dlatego też czynnik ten można uznać za motywator charakteryzujący się wysoką wytrwałością i odpornością na trudności¹¹⁴.

Wpływ potrzeby utrzymania rodziny na motywację do pracy ma związek z odpowiedzialnością za innych, dlatego zwiększa poczucie znaczenia pracy w życiu człowieka. To z kolei motywuje go do wykazywania się większą wytrwałością i odpornością w przypadku pojawiających się trudności zawodowych. Natomiast w sytuacji, gdy możliwość utrzymania rodziny jest zagrożona, motywuje pracownika

¹¹¹ Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), s. 42-52.

¹¹² Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), s. 370-396.

¹¹³ Kahneman, D., Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), s. 16489-16493.

¹¹⁴ Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), s. 170-175.

do poszukiwania stabilnego zatrudnienia i powstrzymuje go przed podejmowaniem ryzyka zawodowego¹¹⁵.

Czynnikiem motywującym do pracy, łączącym aspekty instrumentalne z wartościami osobistymi, jest przekonanie, że praca jest konieczna do realizacji planów życiowych. W momencie, gdy praca jest postrzegana jako element niezbędny do osiągnięcia założonych celów, rośnie znacząco zaangażowanie w pracę, a wartość wykonywanych zadań nabiera większego znaczenia. Poza tym przekonanie to może prowadzić do lepszego planowania kariery i podejmowania strategicznych decyzji zawodowych. Praca jest traktowana jako narzędzie w drodze do osiągnięcia określonego celu, w związku z czym, w chwili pojawienia się jakichkolwiek trudności, człowiek nabiera odwagi i sił do pokonywania przejściowych przeszkód stojących na drodze do osiągnięcia sukcesu¹¹⁶.

Wpływ przekonania o konieczności podejmowania pracy na samą motywację do pracy wydaje się być pozytywny, ponieważ zwiększa zaangażowanie zawodowe pracowników oraz poczucie sensu wykonywanych obowiązków. Jednakże nadmierna koncentracja na aspektach instrumentalnych może osłabiać motywację wewnętrzną, gdy praca zostanie uznana za monotonną, niedającą perspektyw na rozwój lub pojawiają się trudności, których próby pokonania zakończą się niepowodzeniem¹¹⁷.

Kolejny czynnik motywujący do pracy ma szczególne znaczenie w kontekście niepewności ekonomicznej. Dotyczy on lęku przed utratą pracy i brakiem środków do życia, przez co z jednej strony może zwiększać stres pracownika, a z drugiej wpływać na jego zaangażowanie i dążenie do utrzymania zatrudnienia za wszelką cenę. Taka sytuacja może prowadzić do wykonywania obowiązków służbowych z większą starannością i uwagą, ale w przypadku długotrwałego nasilonego stresu może zmniejszyć u pracownika koncentrację, wpłynąć na jego kreatywność i doprowadzić do popełniania błędów. Nadmierny lęk może też doprowadzić do podejmowania konformistycznych zachowań i unikania zaangażowania w działania innowacyjne¹¹⁸.

Poczucie niepewności zatrudnienia i zapewnienia odpowiedniego bytu rodzinie może znacząco wpłynąć na funkcjonowanie pracownika w organizacji. U osób silnych psychicznie wzmocni mechanizm przetrwania i zmotywuje ich do dalszego działania, na przykład poprzez rozwój nowych kompetencji zwiększających ich szanse i przewagę konkurencyjną na rynku pracy. Natomiast u pozostałych osób może

¹¹⁵ Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, s. 91-95.

¹¹⁶ Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), s. 36-49.

¹¹⁷ Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work..., op. cit., s. 96-97.

¹¹⁸ Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), s. 455-457.

osłabić satysfakcję z pracy i spowodować ich wycofanie z dotychczasowego zaangażowania organizacyjnego¹¹⁹.

Jednym z najsilniejszych wewnętrznych motywatorów zawodowych jest poczucie misji lub satysfakcja z wykonywanej pracy. Praca może być postrzegana jako powołanie, gdy jest zgodna z głębokimi wartościami danej jednostki i przyczynia się do realizacji wyższego celu¹²⁰. Osoby odczuwające poczucie misji w pracy charakteryzują się wyższym zaangażowaniem, kreatywnością oraz odpornością na stres¹²¹. Przez to poziom ich motywacji do pracy rośnie.

Jeżeli do tych aspektów doda się jeszcze poczucie wpływu na innych lub na społeczeństwo, to poczucie znaczenia pracy u tych osób może się znacząco zwiększać. Poczucie misji i satysfakcja z pracy mogą też prowadzić do rozwoju pozytywnej tożsamości zawodowej pracowników i większej identyfikacji z rolą zawodową¹²². Organizacje mogą wzmacniać poczucie misji swoich pracowników poprzez klarowne przekazywanie celów i wartości oraz tworzenie warunków sprzyjających dostrzeganiu sensu wykonywanej pracy¹²³.

Istotny motywator może stanowić także wewnętrzna potrzeba uzyskania akceptacji otoczenia, szczególnie rodziny i bliskich. Dzieje się tak, ponieważ potrzeba przynależności jest jedną z trzech podstawowych potrzeb psychologicznych człowieka. Natomiast w kontekście zawodowym, akceptacja może być związana z prestiżem zawodu, poziomem zarobków lub stabilnością zatrudnienia¹²⁴.

Potrzeba uzyskania akceptacji otoczenia może także zwiększać zaangażowanie w pracę, a także wpływać na dokonywanie wyborów zawodowych, zwłaszcza tych, które faworyzują zawody cenione społecznie. Może ponadto motywować do osiągania sukcesów zawodowych jako sposobu na zdobycie społecznego uznania¹²⁵.

Wpływ wewnętrznej potrzeby uzyskania akceptacji otoczenia na motywację do pracy może prowadzić do wkładania przez pracowników zwiększonego wysiłku w wykonywanie obowiązków oraz zorientowania na osiąganie lepszych wyników. Jednak z drugiej strony, taka nadmierna koncentracja na zewnętrznej aprobacie

¹¹⁹ Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), s. 63-73.

¹²⁰ Dik, B. J., Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), s. 440-450.

¹²¹ Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. [w:] K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers, s. 300-304.

¹²² Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), s. 393-400.

¹²³ Bunderson, J. S., Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), s. 32-35.

¹²⁴ Deci, E. L., Yan, R. M. (2000). The "what" and "why"..., op. cit., s. 227-230.

¹²⁵ Hogan, R., Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), s. 100-112.

może osłabiać motywację wewnętrzną i prowadzić do wypalenia zawodowego. W związku z powyższym kluczowe wydaje się być znalezienie równowagi pomiędzy potrzebą akceptacji a niezależnością w podejmowaniu decyzji zawodowych¹²⁶.

Praca zawodowa daje ludziom możliwość przebywania z innymi i budowania relacji społecznych. Zapewnia więc regularne interakcje z innymi ludźmi i poczucie przynależności do grupy, co stanowi istotny motywator, szczególnie dla osób o wysokiej potrzebie kontaktów społecznych. Pozytywne relacje w miejscu pracy mogą zwiększać satysfakcję zawodową, a wsparcie ze strony grupy może ułatwiać radzenie sobie ze stresem w miejscu pracy. Jednak co najważniejsze, interakcje społeczne mogą być źródłem uczenia się i rozwoju zawodowego¹²⁷.

Wpływ relacji społecznych na motywację do pracy potwierdzają także badania empiryczne, których wyniki można znaleźć w literaturze przedmiotu. Analizy prowadzone przez Chiaburu i Harrison wykazały pozytywny wpływ wsparcia społecznego na satysfakcję z pracy i zaangażowanie organizacyjne¹²⁸. Szczególnie istotne są tutaj relacje z przełożonymi i współpracownikami, które mogą znacząco wpływać na dobrostan w miejscu pracy. Organizacje mogą wspierać rozwój pozytywnych relacji poprzez projektowanie przestrzeni pracy sprzyjającej interakcjom oraz organizowanie aktywności integracyjnych¹²⁹.

Ostatnim, wartym przeanalizowania czynnikiem jest chęć poznania nowych ludzi. Może ona stanowić istotny motywator do pracy, szczególnie w zawodach wymagających częstych kontaktów z klientami, partnerami czy współpracownikami z różnych organizacji. Ta motywacja może być związana z ciekawością społeczną, potrzebą różnorodności oraz dążeniem do poszerzania sieci kontaktów zawodowych. W kontekście współczesnej gospodarki opartej na wiedzy warto podkreślić, że networking staje się coraz ważniejszą kompetencją zawodową¹³⁰.

Możliwość nawiązywania nowych kontaktów pozytywnie wpływa na motywację do pracy, ponieważ może zwiększać atrakcyjność tej pracy dzięki spotykaniu ciekawych i kompetentnych osób. Prowadzi także do rozwoju kompetencji społecznych i komunikacyjnych, a przez poszerzanie sieci kontaktów może otwierać

¹²⁶ Cialdini, R. B., Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, s. 615-621.

¹²⁷ Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), s. 497-500.

¹²⁸ Chiaburu, D. S., Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), s. 1082-1088.

¹²⁹ Allen, N. J., Hecht, T. D. (2004). The 'romance of teams': Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), s. 439-441.

¹³⁰ Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press.

nowe możliwości zawodowe, a w dalszej perspektywie wpływać na osiągnięcie sukcesu zawodowego¹³¹.

Niniejszy przegląd literatury przedstawił kompleksową analizę czynników wewnętrznych wpływających na motywację do nauki i pracy. Analiza dostępnych badań wskazuje na złożony i wieloaspektowy charakter motywacji, która jest kształtowana przez interakcję różnych czynników osobowościowych, poznawczych i emocjonalnych. W kontekście edukacyjnym można stwierdzić, że kluczowe znaczenie ma wspieranie autonomii uczących się poprzez oferowanie możliwości wyboru w zakresie sposobów uczenia się, tematów projektów czy form oceniania. Badania wskazują, że nawet niewielkie możliwości wyboru mogą znacząco zwiększać motywację wewnętrzną ludzi¹³². Równie istotne jest rozwijanie poczucia kompetencji poprzez odpowiednie dostosowanie poziomu trudności zadań do umiejętności uczących się. Zadania zbyt łatwe mogą prowadzić do nudy, podczas gdy zbyt trudne mogą wywoływać lęk i frustrację. Optymalne wyzwanie, które wymaga wysiłku, ale jest osiągalne, może prowadzić do zadowolenia i wysokiej motywacji¹³³.

W kontekście zawodowym, organizacje powinny skupić się na projektowaniu pracy w sposób, który zaspokaja podstawowe potrzeby psychologiczne pracowników. Może to obejmować zwiększanie autonomii poprzez elastyczne formy pracy, wspieranie rozwoju kompetencji poprzez szkolenia i możliwości awansu oraz budowanie poczucia przynależności poprzez pozytywną kulturę organizacyjną¹³⁴. Szczególną uwagę należy zwrócić na indywidualne różnice w motywacji. Nie wszyscy ludzie są motywowani przez te same czynniki, dlatego skuteczne strategie motywacyjne powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb i preferencji. Może to wymagać przeprowadzania regularnych rozmów z uczniami czy pracownikami w celu zrozumienia ich celów, wartości i źródeł motywacji¹³⁵.

Ostatecznie, zrozumienie czynników wewnętrznych motywacji do nauki i pracy jest kluczowe dla tworzenia bardziej skutecznych systemów edukacyjnych i organizacji, które nie tylko osiągają lepsze rezultaty, ale także wspierają dobrostan i rozwój jednostek. W erze szybkich zmian technologicznych i społecznych, zdolność do utrzymania wysokiej motywacji do ciągłego uczenia się i adaptacji staje się fundamentalną kompetencją życiową.

¹³¹ Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), s. 196-206.

¹³² Patall, E. A., Cooper, H., Robinson, J. C. (2008). The effects of choice..., op. cit., s. 270-280.

¹³³ Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the foundations of positive psychology*. Springer, s. 250-255.

¹³⁴ Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), s. 1000-1001.

¹³⁵ Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), s. 444.

2.3. Czynniki zewnętrzne wpływające na motywację do nauki i pracy

Motywacja do nauki i pracy jest jednym z kluczowych zagadnień współczesnej psychologii edukacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Stanowi ona podstawowy mechanizm wyjaśniający, dlaczego jednostki podejmują wysiłek poznawczy i zawodowy, jak długo w nim wytrwają oraz w jaki sposób reagują na przeszkody i wyzwania. W literaturze przedmiotu, jak już wcześniej wspomniano, wyróżnia się dwa główne typy czynników motywacyjnych: wewnętrzne, związane z poczuciem sensu, zainteresowaniami i aspiracjami jednostki, oraz zewnętrzne, wynikające z oddziaływania środowiska społecznego, instytucjonalnego i rynkowego^{136,137}.

Znaczenie czynników zewnętrznych jest szczególnie istotne w kontekście zmieniających się warunków edukacyjnych i zawodowych. O ile bowiem motywacja wewnętrzna wynika z autonomii jednostki, o tyle motywacja zewnętrzna osadzona jest w sieci oddziaływań rodziny, znajomych, szkoły, uczelni, rynku pracy oraz środowiska zawodowego. W literaturze podkreśla się, że nie można analizować procesu uczenia się czy pracy bez odniesienia do otoczenia, które stwarza zarówno bariery, jak i możliwości rozwojowe¹³⁸. Czynniki zewnętrzne mogą pełnić funkcję bodźców wzmacniających (np. stypendia, atrakcyjne oferty zatrudnienia, wspierający nauczyciele) bądź hamujących (np. presja otoczenia, brak stabilności zatrudnienia, nieprzyjazna kultura organizacyjna).

Czynniki rodzinne i społeczne

Motywacja jednostki do podejmowania wysiłku związanego z nauką i pracą jest kształtowana w dużej mierze przez czynniki, które tworzą ramy społeczno-instytucjonalne dla jej działań. W literaturze psychologicznej i pedagogicznej wskazuje się, że wpływ otoczenia rozpoczyna się już na etapie wczesnej edukacji, a następnie towarzyszy jednostce przez całe życie¹³⁹. Wspierające środowisko społeczne, odpowiednie warunki edukacyjne oraz systemowe mechanizmy wsparcia mogą znacząco wzmacniać motywację. Ich brak natomiast prowadzi do obniżenia zaangażowania i rezygnacji z aspiracji.

Jednym z najważniejszych czynników jest rodzina, która w literaturze określana jest mianem pierwszego środowiska wychowawczego. To właśnie w niej kształtują

¹³⁶ Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). Self-determination..., op. cit., s. 68-78.

¹³⁷ OECD. (2021). Education at a Glance 2021: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. s. 22-25.
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

¹³⁸ Eccles, J. S., Wigfield, A. (2020). From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101859, s. 120-124.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101859>

¹³⁹ Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why"..., op. cit., s. 227-229.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

się podstawowe przekonania o wartości nauki i pracy. Badania podkreślają, że wsparcie rodziny, zarówno emocjonalne, jak i materialne, sprzyja podejmowaniu wysiłku edukacyjnego i zawodowego¹⁴⁰. Rodzice, którzy okazują zainteresowanie postępami dzieci, wspierają je w trudnych momentach i tworzą atmosferę bezpieczeństwa, budują u młodych osób trwałą motywację do dalszego kształcenia. Z kolei brak wsparcia, a także obojętność wobec osiągnięć edukacyjnych, mogą prowadzić do obniżenia aspiracji i rezygnacji z dalszej nauki¹⁴¹.

Nie można też pominąć roli presji otoczenia. Oczekiwania rodziców, sugestie krewnych czy rywalizacja z rodzeństwem i rówieśnikami mogą działać jako silne bodźce zewnętrzne. Presja ta nie zawsze jest jednoznacznie pozytywna. Z jednej strony mobilizuje do wysiłku, z drugiej może powodować lęk przed porażką i motywację opartą na unikaniu¹⁴². Badania potwierdzają jednak, że w społeczeństwach, gdzie edukacja i praca zawodowa stanowią źródło prestiżu społecznego, presja rodziny i znajomych częściej wzmacnia motywację niż ją osłabia¹⁴³.

Poza rodziną istotne jest wsparcie szerszego środowiska społecznego. Grupy rówieśnicze mają wpływ na kształtowanie aspiracji, a także na styl uczenia się i pracy. Młodzież często wzajemnie motywuje się do osiągania lepszych wyników, a w przypadku rywalizacji może pojawić się dodatkowy bodziec do nauki¹⁴⁴. Z drugiej strony presja grupy może również zniechęcać, jeśli wartości edukacyjne nie są w niej wysoko cenione.

Czynniki edukacyjne

Na kolejnym poziomie znajdują się czynniki edukacyjne, które odgrywają szczególną rolę w okresie szkolnym i akademickim. Literatura podkreśla, że jakość środowiska edukacyjnego, styl pracy nauczycieli i organizacja procesu kształcenia mają kluczowe znaczenie dla motywacji uczniów i studentów¹⁴⁵. Nauczyciele i wykładowcy, którzy stosują metody aktywizujące, dają uczniom przestrzeń do zadawania pytań i podejmowania inicjatywy, sprzyjają kształtowaniu motywacji

¹⁴⁰ Eccles, J. S., Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values..., op. cit., s. 120-124.

¹⁴¹ Fan, W., Chen, M. (2001). Parental involvement and students' academic achievement: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 13(1), s. 3. <https://doi.org/10.1023/A:1009048817385>

¹⁴² Kaplan, A., Maehr, M. L. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*, 19, s. 168-171. <https://doi.org/10.1007/s10648-006-9012-5>

¹⁴³ Park, H. (2008). Home literacy environments and children's reading performance: A comparative study of 25 countries. *Educational Research and Evaluation*, 14(6), s. 490. <https://doi.org/10.1080/13803610802576734>

¹⁴⁴ Wentzel, K. R. (2017). Peer relationships, motivation, and academic performance at school. W: A. J. Elliot, C. S. Dweck, D. S. Yeager (red.), *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford Press., s. 587.

¹⁴⁵ Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge, s. 77-79.

autonomicznej, opartej na poczuciu sensu i sprawczości. Natomiast nauczanie schematyczne, oparte głównie na przekazywaniu wiedzy i kontroli, sprzyja rozwojowi motywacji powierzchownej, często krótkotrwałej¹⁴⁶.

Istotnym elementem systemu edukacyjnego pozostaje sposób oceniania. Oceny kształtujące, konstruktywna informacja zwrotna i uznanie dla wysiłku ucznia wzmacniają zaangażowanie. Należy jednak zauważyć, iż koncentracja na wynikach testów i karach, ma odwrotny skutek i obniża motywację¹⁴⁷. W literaturze podkreśla się także znaczenie formy zajęć. Interaktywne warsztaty, praca projektowa i praktyczne ćwiczenia silniej angażują i motywują niż tradycyjne wykłady¹⁴⁸.

Warunki materialne i techniczne również pełnią istotną rolę. Dostęp do bibliotek, laboratoriów, nowoczesnych technologii i wysokiej jakości materiałów dydaktycznych zwiększa poczucie sensu nauki i zachęca do rozwijania kompetencji¹⁴⁹. Brak zasobów, przestarzałe wyposażenie czy niedostateczne wsparcie techniczne mogą natomiast działać demotywująco i pogłębiać różnice w poziomie motywacji pomiędzy uczniami z różnych środowisk¹⁵⁰.

Nie można także pominąć znaczenia wsparcia finansowego w postaci stypendiów i programów pomocowych. Badania pokazują, że pomoc ekonomiczna zwiększa prawdopodobieństwo kontynuacji nauki, szczególnie w grupach o niższym statusie społeczno-ekonomicznym¹⁵¹. Stypendia nie tylko zmniejszają bariery materialne, ale stanowią także formę symbolicznego docenienia, co dodatkowo wzmacnia motywację.

Praktyki i staże, coraz częściej włączane do programów edukacyjnych, stanowią pomost pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Literatura potwierdza, że doświadczenia praktyczne zwiększają poczucie przydatności wiedzy i przygotowują do wyzwań zawodowych, wzmacniając motywację do dalszej nauki¹⁵². Szczególnie cenione są

¹⁴⁶ Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory..., op. cit., s. 68-78.

¹⁴⁷ Black, P., Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), s. 7-9.
<https://doi.org/10.1007/s11092-008-9068-5>

¹⁴⁸ Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), s. 225-227. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x>

¹⁴⁹ Fullan, M., Langworthy, M. (2014). A rich seam: How new pedagogies find deep learning. London: Pearson, s. 165-168. https://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2014/01/3897.Rich_Seam_web.pdf.

¹⁵⁰ OECD. (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a digital world*. Paris: OECD Publishing. s. 42-45. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>

¹⁵¹ Dynarski, S. (2003). Does aid matter? Measuring the effect of student aid on college attendance and completion. *American Economic Review*, 93(1), s. 280-282.
<https://doi.org/10.1257/000282803321455287>

¹⁵² Hora, M. T., Wolfgram, M., Thompson, S. (2017). What do we know about the impact of internships on student outcomes? Madison: Center for Research on College-Workforce Transitions. s. 14-16.

praktyki oferujące kontakt z realnym środowiskiem zawodowym, które pokazują studentom bezpośrednie powiązania między edukacją a przyszłą karierą.

Na uwagę zasługuje także działalność promocyjna szkół i uczelni. Organizowanie dni otwartych, festiwali nauki czy kampanii informacyjnych nie tylko wpływa na wizerunek instytucji, ale również kształtuje postawy wobec uczenia się w szerszej społeczności¹⁵³. Tego typu działania wzmacniają społeczną atrakcyjność edukacji i stanowią dodatkowy czynnik motywacyjny.

Zarówno czynniki rodzinne i społeczne, jak i edukacyjne stanowią podstawę w procesie kształtowania motywacji do nauki i pracy. Rodzina zapewnia pierwsze wzorce i wsparcie, rówieśnicy i otoczenie społeczne wprowadzają element presji i współzawodnictwa, a szkoła i uczelnia dostarczają struktury oraz zasobów umożliwiających rozwój. Ich współdziałanie decyduje o tym, czy jednostka postrzega edukację i pracę jako wartościowe i warte wysiłku, czy też traktuje je jako obowiązek pozbawiony głębszego sensu.

Czynniki mobilności i kształcenia za granicą

Ważną rolę w motywacji do nauki i pracy odgrywają także mobilność edukacyjna i możliwość zdobywania doświadczeń za granicą. Stanowią jeden z najważniejszych zewnętrznych czynników motywujących młodych ludzi do podejmowania wysiłku w nauce. Współczesny rynek pracy charakteryzuje się coraz większą otwartością i konkurencją globalną, co sprawia, że studia i praktyki w innym kraju stają się atrakcyjnym sposobem na poszerzanie kompetencji i zwiększanie szans zatrudnienia¹⁵⁴.

Perspektywa międzynarodowa jest w literaturze często łączona z prestiżem społecznym. Możliwość studiowania za granicą bywa postrzegana jako dowód ambicji, niezależności oraz zdolności adaptacyjnych. Badania potwierdzają, że osoby, które wyjechały na studia lub praktyki zagraniczne, są bardziej otwarte na dalsze kształcenie i chętniej podejmują inicjatywy zawodowe po powrocie do kraju¹⁵⁵. Tego typu doświadczenie zwiększa poczucie własnej skuteczności i motywuje do dalszego wysiłku, gdyż jednostka dostrzega realny wpływ mobilności na własne kompetencje.

Mobilność edukacyjną wspiera wiele programów międzynarodowych. Najbardziej znanym przykładem jest Erasmus+, który umożliwia studentom wymiany

¹⁵³ Perna, L. W. (2006). Studying college access and choice: A proposed conceptual model. W: J. C. Smart (red.), *Higher education: Handbook of theory and research*, t. XXI. s. 103-105. Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/1-4020-4512-3_3

¹⁵⁴ King, R., Raghuram, P. (2013). International student migration: Mapping the field and new research agendas. *Population, Space and Place*, 19(2), s. 128-131. <https://doi.org/10.1002/psp.1746>

¹⁵⁵ Crossman, J. E., Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: stakeholder perceptions on the connection. *Higher Education*, 59(5), s. 600-602. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9268-z>

semestralne, odbywanie praktyk czy udział w projektach. W raportach Komisji Europejskiej podkreśla się, że udział w programie zwiększa szanse zatrudnienia absolwentów. Dodatkowo wzmacnia też ich motywację do rozwijania umiejętności językowych i międzykulturowych¹⁵⁶. Badania wykazały, że uczestnicy programu Erasmus są bardziej skłonni do mobilności zawodowej i częściej znajdują zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami¹⁵⁷.

Znaczenie mobilności nie ogranicza się jednak wyłącznie do samego wyjazdu. Już sama możliwość uczestnictwa w programach międzynarodowych stanowi czynnik motywujący do nauki języków obcych, poprawy wyników i aktywniejszego zaangażowania w życie akademickie. Młodzież traktuje perspektywę wyjazdu jako nagrodę i wyróżnienie, co staje się dodatkowym impulsem do pracy¹⁵⁸.

Czynnikiem motywującym jest także uznawalność kwalifikacji w wymiarze międzynarodowym. System Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF) czy Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów (ECTS) umożliwiają porównywalność dyplomów i ułatwiają kontynuację studiów w różnych krajach. Dzięki temu inwestycja w naukę zyskuje większą wartość, ponieważ jej efekty mogą być wykorzystane na rynku pracy w wielu państwach¹⁵⁹. Perspektywa elastycznego wykorzystania kwalifikacji działa jako czynnik zwiększający motywację, szczególnie wśród osób planujących karierę w międzynarodowych środowiskach zawodowych.

Młodzi ludzie są coraz bardziej świadomi, że rynek pracy nie ogranicza się do granic kraju, a konkurencja dotyczy także kandydatów z innych państw. To poczucie globalnej rywalizacji wzmacnia motywację do podnoszenia własnych kompetencji, zdobywania doświadczeń zagranicznych i rozwijania umiejętności językowych¹⁶⁰.

Mobilność edukacyjna wiąże się również z aspektami kulturowymi i osobistymi. Możliwość poznania innych systemów edukacyjnych, stylów pracy i kultur sprzyja rozwojowi postaw otwartości, tolerancji i elastyczności poznawczej. Literatura wskazuje, że studenci z doświadczeniem mobilności częściej charakteryzują się

¹⁵⁶ European Commission. (2019). Erasmus+ Higher Education Impact Study. Luxembourg: Publications Office of the EU, s. 5-7. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94d97f5c-7ae2-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁵⁷ Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., Teichler, U. (2006). The professional value of ERASMUS mobility. International Centre for Higher Education Research, University of Kassel, s. 144-147.

¹⁵⁸ Soutar, G. N., Turner, J. P. (2002). Students' preferences for university: a conjoint analysis. International Journal of Educational Management, 16(1), s. 40-42. <https://doi.org/10.1108/09578230210449931>

¹⁵⁹ CEDEFOP. (2023). Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users. Publications Office of the European Union, s. 18-20. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/141643>

¹⁶⁰ Altbach, P. G., Knight, J. (2007). The internationalization of higher education: Motivations and realities. Journal of Studies in International Education, 11(3-4), s. 292-294. <https://doi.org/10.1177/1028315307303542>

motywacją opartą na ciekawości i dążeniu do samorozwoju, a nie wyłącznie na motywach instrumentalnych¹⁶¹.

Trzeba jednak zauważyć, że dostęp do mobilności edukacyjnej nie jest równy dla wszystkich. Badania wskazują, że osoby z rodzin o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym częściej korzystają z możliwości studiowania za granicą. Nierówności te mogą osłabiać motywację u części młodych ludzi, którzy postrzegają wyjazdy jako dostępne jedynie dla wybranych¹⁶². W tym kontekście kluczową rolę odgrywają stypendia i systemy wsparcia finansowego, które redukują bariery ekonomiczne i zwiększają dostępność mobilności.

Czynniki związane z rynkiem pracy i środowiskiem pracy

Rynek pracy oraz warunki funkcjonowania w środowisku zawodowym stanowią jedno z najważniejszych czynników zewnętrznych kształtujących motywację jednostki do nauki i pracy. To właśnie one w znacznym stopniu decydują o tym, jak jednostka postrzega sens inwestowania w edukację oraz jakie ma oczekiwania wobec przyszłej aktywności zawodowej. W literaturze podkreśla się, że czynniki związane z wynagrodzeniem, stabilnością zatrudnienia, kulturą organizacyjną czy możliwościami rozwoju zawodowego należą do najczęściej wymienianych elementów wpływających na decyzje edukacyjne i zawodowe¹⁶³.

Jednym z podstawowych motywatorów w pracy pozostaje wynagrodzenie. Choć w teoriach motywacji wskazuje się, że czynniki finansowe nie są jedynym źródłem satysfakcji zawodowej, to wciąż odgrywają kluczową rolę w podejmowaniu wysiłku edukacyjnego i zawodowego. Badania OECD dowodzą, że oczekiwanie wysokiego wynagrodzenia po ukończeniu studiów jest jednym z głównych powodów kontynuowania kształcenia, zwłaszcza wśród młodych dorosłych¹⁶⁴. Wynagrodzenie pełni nie tylko funkcję nagrody materialnej, ale także sygnalizuje wartość społeczną wykonywanej pracy, co z kolei wzmacnia poczucie sensu i motywację wewnętrzną. Dodatkowe benefity, takie jak karnety sportowe, prywatna opieka medyczna, premie czy dofinansowanie kursów, również mają znaczący wpływ na decyzje pracowników, a ich obecność w ofertach zatrudnienia staje się standardem w wielu branżach¹⁶⁵.

¹⁶¹ Teichler, U. (2004). The changing debate on internationalisation of higher education. *Higher Education*, 48(1), s. 23-25. <https://doi.org/10.1023/B:HIGH.0000033771.69078.41>

¹⁶² Soutar, G. N., Turner, J. P. (2002). Students' preferences for university: a conjoint analysis. *International Journal of Educational Management*, 16(1), s. 43-44. <https://doi.org/10.1108/09578230210449931>

¹⁶³ Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory..., op. cit., s. 69-72.

¹⁶⁴ OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing. s. 44-46. <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

¹⁶⁵ Li, X., Zhao, H., Chen, S. (2023). Employee benefits and attitudes: Evidence from SHS Web of Conferences. *SHS Web of Conferences*, 160, 03021, s. 3-5. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202316003021>

Nie mniej istotnym czynnikiem jest stabilność zatrudnienia. W warunkach niepewności gospodarczej i dynamicznych zmian technologicznych poczucie bezpieczeństwa pracy staje się wartością samą w sobie. Z badań Eurofound wynika, że stabilność zatrudnienia jest jednym z najczęściej wskazywanych czynników satysfakcji z pracy w Unii Europejskiej¹⁶⁶. Pracownicy są skłonni inwestować we własne kształcenie, jeśli widzą, że zdobyte kompetencje zwiększają ich szanse na utrzymanie pracy. Niepewność natomiast osłabia motywację do podejmowania wysiłku edukacyjnego, gdyż jednostki mogą uznać, że niezależnie od zdobytych kwalifikacji nie mają gwarancji uzyskania zatrudnienia.

Znaczącą rolę w motywowaniu do nauki i pracy odgrywają także możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Pracownicy oczekują nie tylko stabilności, ale także ścieżek kariery, które pozwolą im stopniowo zwiększać odpowiedzialność i prestiż zawodowy. Literatura wskazuje, że brak perspektyw rozwoju jest jedną z najczęstszych przyczyn rotacji w firmach¹⁶⁷. Z drugiej strony, wyraźnie określone ścieżki awansu stanowią bodziec do dalszego podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w szkoleniach. Organizacje, które inwestują w rozwój pracowników, często uzyskują wyższy poziom zaangażowania i lojalności, a ich pracownicy są bardziej skłonni do podejmowania dodatkowych obowiązków¹⁶⁸.

Środowisko pracy kształtowane jest również przez kulturę organizacyjną i atmosferę w firmie. Przyjazne relacje ze współpracownikami, partnerski styl zarządzania, równowaga między życiem prywatnym i zawodowym oraz wsparcie przełożonych wzmacniają motywację do uczenia się i podejmowania wyzwań zawodowych¹⁶⁹. Kultura organizacyjna może sprzyjać tworzeniu klimatu „organizacji uczącej się”, w której ciągłe podnoszenie kompetencji jest naturalną częścią codzienności. W literaturze podkreśla się, że pracownicy działający w środowisku sprzyjającym wymianie wiedzy i współpracy są bardziej otwarci na szkolenia, kursy oraz nowe projekty¹⁷⁰. Z kolei negatywna atmosfera pracy, charakteryzująca się wysokim poziomem stresu czy brakiem wsparcia, prowadzi do spadku motywacji i zniechęcenia wobec dalszego rozwoju zawodowego.

¹⁶⁶ Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. Luxembourg: Publications Office of the EU, s. 27-29. <https://doi.org/10.2806/467608>

¹⁶⁷ Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), s. 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>

¹⁶⁸ De Vos, A., Cambré, B. (2017). Career management in high-performing organizations: A set-theoretic approach. *Human Resource Management*, 56(3), s. 503-504. <https://doi.org/10.1002/hrm.21786>

¹⁶⁹ Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass, s. 95-98.

¹⁷⁰ Marsick, V. J., Watkins, K. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), s. 136-138. <https://doi.org/10.1177/1523422303005002002>

Relacje ze współpracownikami mają istotne znaczenie dla codziennego funkcjonowania w pracy. Badania wskazują, że pozytywne więzi społeczne w miejscu pracy są jednym z najważniejszych czynników warunkujących satysfakcję zawodową, często silniejszym niż wysokość wynagrodzenia¹⁷¹. Dobre relacje przekładają się na chęć wzajemnego wspierania się, co ułatwia proces uczenia się i adaptacji do nowych zadań. Wsparcie przełożonych natomiast pełni funkcję kluczową w zakresie motywacji. Menedżerowie, którzy zachęcają do rozwoju, oferują informację zwrotną i dbają o dobrostan pracowników, są w stanie zwiększyć ich zaangażowanie i poczucie sensu pracy¹⁷².

Istotnym czynnikiem są również wymagania rynku pracy dotyczące kwalifikacji i wykształcenia. Globalizacja i cyfryzacja przyspieszają proces dezaktualizacji umiejętności, co sprawia, że pracownicy muszą stale się doszkalać, aby utrzymać konkurencyjność¹⁷³. W wielu branżach konieczność zdobywania nowych kwalifikacji nie jest kwestią wyboru, lecz warunkiem pozostania w zawodzie. To poczucie presji działa dwójako. Dla jednych stanowi silny bodziec do dalszej nauki, dla innych źródło stresu i zniechęcenia.

Dodatkowo, reputacja i wizerunek firmy wpływają na motywację pracowników. Zatrudnienie w organizacjach postrzeganych jako prestiżowe, odpowiedzialne społecznie czy innowacyjne podnosi poczucie dumy i motywuje do większego zaangażowania¹⁷⁴. Z kolei praca w przedsiębiorstwach o złej reputacji może prowadzić do obniżenia satysfakcji i motywacji. Równie ważna jest sytuacja na rynku pracy w regionie. W miejscach o wysokiej konkurencji i dużej liczbie ofert motywacja do doskonalenia umiejętności jest większa, ponieważ pracownicy mają realne możliwości rozwoju zawodowego. W regionach o ograniczonym dostępie do ofert pracy częściej występuje zjawisko demotywacji i stagnacji.

Współczesny rynek pracy kształtują także elastyczne formy zatrudnienia. Możliwość pracy zdalnej, hybrydowej czy elastycznych godzin pracy stanowi coraz częściej oczekiwany przez pracowników czynnik, który sprzyja równowadze między życiem zawodowym a prywatnym¹⁷⁵. Tego typu rozwiązania zwiększają motywację, ponieważ pozwalają lepiej dostosować rytm pracy do indywidualnych potrzeb.

¹⁷¹ Chiaburu, D. S., Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), s. 1087-1089. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>

¹⁷² Gilbert, S., Kelloway, E. K. (2014). Leadership, trust and employee voice: a test of integrated model. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), s. 532-534. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2012-0103>

¹⁷³ CEDEFOP. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, No 112. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/691134>, s. 15-17.

¹⁷⁴ Turban, D. B., Cable, D. M. (2003). Firm reputation and applicant pool characteristics. *Academy of Management Journal*, 46(4), s. 738-741. <https://doi.org/10.2307/30040666>

¹⁷⁵ Chung, H., van der Horst, M. (2020). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), s. 48. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>

Z drugiej strony, brak takich możliwości może być postrzegany jako czynnik zniechęcający, zwłaszcza wśród młodszych pokoleń.

Należy zauważyć, iż rynek pracy i środowisko zawodowe wywierają ogromny wpływ na motywację jednostki do nauki i pracy. Obejmują one wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia, możliwości awansu, kulturę organizacyjną, relacje w pracy, wsparcie przełożonych, wymagania kwalifikacyjne, reputację firmy oraz elastyczne formy zatrudnienia. Wszystkie te elementy tworzą złożony system czynników, które kształtują decyzje edukacyjne i zawodowe. W literaturze podkreśla się, że im bardziej pozytywne i sprzyjające jest środowisko pracy, tym większa skłonność pracowników do inwestowania w rozwój i podejmowania nowych wyzwań.

3. Motywacja do nauki i aktywność zawodowa młodych ludzi – wyniki badań jakościowych

W ramach procesu badawczego zostały zaplanowane i zrealizowane badania jakościowe w formie wywiadów indywidualnych z 20 młodymi osobami z trzech podregionów województwa podlaskiego (białostockiego – PB (8 osób), łomżyńskiego – PŁ (6 osób) oraz suwalskiego – PS (6 osób)).

Celem wywiadów była identyfikacja czynników sprzyjających oraz ograniczających motywację do nauki i aktywność zawodową młodych ludzi, a także ocena ich zaangażowania w rozwój zawodowy i edukacyjny.

W scenariuszu wywiadu zostały zawarte następujące pytania:

1. Jakie Pana/Pani osobiste cechy (np. ambicja, ciekawość poznawcza, samodyscyplina) przekonania (np. wiara w sukces, chęć rozwoju) mobilizują Pana/Panią do nauki (zdobywania wiedzy, umiejętności)?
2. Czy odczuwa Pan/Pani bariery osobiste (np. lęk przed porażką, niskie poczucie własnej wartości), które utrudniają naukę? Proszę podać przykłady.
3. Jakie wsparcie ze strony otoczenia (rodziny, nauczycieli, znajomych) najbardziej pomaga/-ło Panu/Pani w procesie edukacyjnym?
4. Czy spotyka się Pan/Pani z presją lub oczekiwaniami otoczenia (np. rodziny, znajomych, nauczycieli), które demotywują do nauki? Proszę podać przykłady.
5. Jakie aspekty związane z systemem edukacji (np. nowoczesne technologie, certyfikaty, stypendia) najbardziej pobudzają i wspierają Pana/Pani chęć do uczenia się?
6. Jakie aspekty związane z systemem edukacji (np. forma zajęć, metody oceniania) najbardziej ograniczają Pana/Pani chęć do uczenia się?
7. Jakie osobiste cechy (np. ambicja, satysfakcja z osiągnięć, potrzeba niezależności finansowej) lub przekonania (np. poczucie misji, wewnętrzna satysfakcja z wykonywanej pracy) wpływają pozytywnie na Pana/Pani motywację zawodową?
8. Czy doświadcza Pan/Pani osobistych barier (np. lęk przed porażką, niepewność zawodowa), które zmniejszają motywację i zaangażowanie w pracę? Proszę podać przykłady.
9. Jakie działania ze strony pracodawcy (np. wynagrodzenie, możliwości rozwoju, zapewnienie dobrej atmosfery w pracy) najbardziej Pana/Panią motywują do pracy?
10. Czy są jakieś działania pracodawcy, które istotnie zmniejszają Pana/Pani motywację i zaangażowanie w pracę? Proszę podać przykłady.
11. Jakie aspekty środowiska pracy (np. relacje ze współpracownikami, kultura organizacyjna) uważa Pan/Pani za najbardziej demotywujące?
12. Co Pana/Pani zdaniem powinno się zmienić w miejscu pracy, aby młodzi ludzie byli bardziej zaangażowani i zadowoleni ze swojej pracy?
13. W jakim stopniu dotychczasowa edukacja przygotowała Pana/Panią do realnych potrzeb rynku pracy?

14. Jakie zmiany w systemie edukacji są według Pana/Pani potrzebne, aby skuteczniej motywować młodych ludzi do nauki i lepiej przygotować ich do wymagań rynku pracy?
15. Jak ocenia Pan/Pani swoje możliwości zawodowe na rynku pracy w województwie podlaskim? Co może wpłynąć na Pana/Pani decyzję o pozostaniu lub emigracji (do innego województwa, kraju)?
16. Jakie działania (np. ze strony przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych czy władz samorządowych) mogłyby wpłynąć na poprawę Pana/Pani szans zawodowych i zachęcić do pracy w regionie? (zadawane tylko dla osób rozważających emigrację).

3.1. Czynniki wewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do nauki

Motywacja do nauki wśród młodych ludzi kształtuje się pod wpływem zarówno czynników zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Te ostatnie wynikają z indywidualnych cech jednostki, jej potrzeb, aspiracji, zainteresowań oraz poczucia sprawczości. Czynniki wewnętrzne mogą stanowić istotny motor rozwoju edukacyjnego, wzmacniając chęć do zdobywania wiedzy i umiejętności, ale mogą także działać ograniczająco, obniżając zaangażowanie w proces uczenia się. Analiza tych elementów pozwala lepiej zrozumieć, w jaki sposób osobiste predyspozycje, postawy i doświadczenia wpływają na podejście młodych ludzi do nauki oraz ich dalszą aktywność zawodową.

Pierwsze pytanie skierowane do respondentów dotyczyło indywidualnych predyspozycji i przekonań, które mogą stanowić źródło wewnętrznej motywacji do nauki. Uczestnicy zostali poproszeni o refleksję nad własnymi cechami osobowościowymi, wartościami oraz postawami. Należy podkreślić, iż najczęściej wskazywaną cechą jest **ambicja**, rozumiana jako potrzeba osiągnięcia celów, stawiania sobie wysoko poprzeczki oraz chęć wyróżniania się ponad przeciętność.

R1PB: „Do nauki i zdobywania nowych umiejętności mobilizuje mnie przede wszystkim ambicja oraz ciekawość poznawcza”.

R5PB: „Mobilizuje mnie ambicja i chęć ciągłego rozwoju. Zdobywanie wiedzy otwiera wiele możliwości zawodowych i pozwala czuć się pewniej”.

R8PB: „Z pewnością motywuje mnie ambicja oraz chęć ciągłego rozwoju”.

R1PS: „Mobilizacją do nauki jest dla mnie przede wszystkim ambicja i chęć ciągłego rozwoju, aby zdobywać nowe umiejętności i poszerzać swoją wiedzę”.

R6PS: „To, co mnie zachęciło do poszerzania tej swojej wiedzy, to właśnie przede wszystkim ... ambicja, ale też właśnie wiara w to, że te studia, ta pozyskana nauka, pomoże mi po prostu w przyszłości tak naprawdę być lepszą wersją siebie, i pomoże tak naprawdę na przyszłym rynku pracy”.

R2PŁ: „Jestem osobą ambitną, często stawiam sobie poprzeczkę bardzo wysoko i moment, gdy nie uda mi się jej przeskoczyć, jest niezwykle rozczarowujący”.

R3PŁ: „Myślę, że najbardziej mobilizuje mnie ambicja, ale także wiara w to, że mogę osiągnąć sukces”.

R6PŁ: „Przede wszystkim ambicja. Stoi za tym ambicja, że podjęłam tę decyzję: pójść na studia niestacjonarne, zdobywać wiedzę i jednocześnie łapać jak najwięcej z rynku pracy... Za tym stoi na pewno właśnie ta ambicja i chęć rozwoju, i też wiara w swoje umiejętności”.

Drugim wyraźnie dominującym czynnikiem jest **chęć rozwoju osobistego i zawodowego**, która dla wielu młodych osób wiąże się bezpośrednio z poprawą perspektyw życiowych i zwiększeniem szans na rynku pracy.

R8PB: „Staram się nieustannie zdobywać nowe umiejętności, które pozwalają mi pogłębiać wiedzę i rozwijać swoje doświadczenie”.

R5PS: „Najbardziej było motywujące zdobycie tych umiejętności, wiedzy, tak żeby w pracy zawodowej być bardziej konkurencyjnym na rynku pracy. Najbardziej motywujące to były też czynniki finansowe”.

R4PŁ: „Do nauki mobilizuje mnie przede wszystkim chęć ciągłego rozwoju i zdobywanie nowych umiejętności. Wierzę, że dzięki temu mogę osiągnąć swoje cele, a także uniknąć zatrzymania się w miejscu, by stale robić krok naprzód”.

Duże znaczenie ma również **ciekawość poznawcza**, dzięki której proces uczenia się staje się źródłem satysfakcji i wewnętrznej przyjemności.

R1PŁ: „Moja główna cecha to ciekawość. Lubię wiedzieć, jak coś działa, a zwłaszcza jeśli temat naprawdę mnie interesuje”.

R3PB: „Generalnie, moim zdaniem, najważniejsza jest ciekawość. Chodzi o to, że chcę dowiadywać się nowych rzeczy i dzięki tej ciekawości faktycznie mogę poświęcić czas”.

Istotnymi elementami motywującymi do nauki są także **samodyscyplina i systematyczność**, które pozwalają utrzymać zaangażowanie w sytuacjach, gdy ciekawość czy ambicja nie wystarczają.

R1PB: „Samodyscyplina pozwala mi systematycznie pracować nad sobą, nawet wtedy, gdy motywacja chwilowo słabnie”.

Wypowiedzi respondentów podkreślają także znaczenie **wiary we własny sukces**, która wzmacnia przekonanie, że wysiłek przynosi efekty i pozwala osiągnąć zamierzone cele.

R3PŁ: „Moi rodzice zawsze ciężko pracowali, więc zależało mi na tym, aby osiągać dobre wyniki w nauce, aby mieć większe szanse na znalezienie dobrej pracy, aby mieć spokojne życie w przyszłości”.

Część badanych wskazuje również na **poczucie obowiązku i odpowiedzialności** jako źródło mobilizacji do uczenia się.

R2PB: „Do nauki mobilizuje mnie przede wszystkim poczucie obowiązku. Ważną rolę odgrywają także ambicje oraz potrzeba stworzenia swego rodzaju zaplecza możliwości”.

Niektórzy respondenci akcentowali **znaczenie satysfakcji i przyjemności z efektów uczenia się**, wskazując, że dostrzeganie własnych postępów daje im poczucie spełnienia i motywuje do dalszej pracy.

R1PŁ: „Uwielbiam ten moment, kiedy zaczynam widzieć efekty i coś nowego zaczyna mi wychodzić”.

R6PŁ: „... wiara w swój sukces gdzieś wewnątrz w przyszłości, że budowanie step by step po prostu”.

W kilku odpowiedziach pojawił się także wymiar bardziej **pragmatyczny i instrumentalny**, związany z korzyściami finansowymi oraz chęcią zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy.

R5PS: „Najbardziej motywujące to były te czynniki finansowe. To jest największa motywacja, bo to jak rozwijamy się w miarę swojego doświadczenia, to też oczekujemy, żeby uzyskiwać coś w zamian”.

R6PS: „Wierzę w to, że właśnie ta wiedza i umiejętności pomogą mi po prostu być konkurencyjną osobą na rynku pracy”.

Wypowiedzi respondentów wskazują, że wewnętrzne źródła motywacji do nauki koncentrują się wokół trzech głównych obszarów: ambicji, chęci rozwoju oraz ciekawości poznawczej. Wspierają je takie cechy, jak samodyscyplina, systematyczność czy wiara w sukces, a w tle pojawiają się również aspekty pragmatyczne i poczucie odpowiedzialności.

Drugie pytanie skierowane do respondentów dotyczyło barier osobistych, które mogą utrudniać proces uczenia się i obniżać motywację do zdobywania wiedzy. Badani zostali poproszeni o wskazanie wewnętrznych ograniczeń, takich jak lęk przed porażką, niskie poczucie własnej wartości czy brak wiary we własne możliwości, a także o podanie przykładów sytuacji, w których czynniki te miały wpływ na ich naukę.

Respondenci uznali, że najczęściej wskazywanym problemem jest **lęk przed porażką**, który obniża pewność siebie i prowadzi do odkładania zadań w czasie.

R1PŁ: „Tak, odczuwam lęk przed porażką, szczególnie wtedy, gdy bardzo mi na czymś zależy. Zdarza się, że przez to odkładam to, co mam do zrobienia albo analizuję wszystko za długo”.

R5PB: „Czasem odczuwam lęk przed porażką, który sprawia, że zwlekam z rozpoczęciem nauki”.

R4PS: „Zdarza mi się odczuwać lęk przed porażką, szczególnie gdy uczę się czegoś nowego i mam poczucie, że nie rozumiem materiału wystarczająco szybko”.

Kolejne bariery często podkreślane przez młodych ludzi to **niska samoocena i brak wiary we własne kompetencje**. Mają one wpływ na pojawianie się wątpliwości, czy sprostają wymaganiom edukacyjnym.

R2PS: „Często odczuwam niepokój, że nie poradzę sobie z danym tematem. Pojawiają się również myśli, że nie jestem wystarczająco mądra, żeby omawiać dane zagadnienia”.

R6PB: „Zdarza mi się zmagać z niskim poczuciem własnej wartości, zwłaszcza w sytuacjach wymagających oceny moich umiejętności, takich jak zaliczenia, realizacja projektów czy pisanie pracy dyplomowej”.

R3PS: „Odczuwam lęk przed porażką; zmęczenie, które obniża chęć do podążania za celem; niskie poczucie własnej wartości przy porównywaniu się do wyników osiągniętych przez innych”.

Część respondentów zwraca uwagę na **stres i wewnętrzną presję**, które utrudniają koncentrację i proces zapamiętywania.

R1PS: „Częstą cechą utrudniającą mi naukę jest stres, który powoduje rozkojarzenie i trudność w zapamiętywaniu”.

R4PŁ: „Odczuwam pewne bariery osobiste, są nimi lęk przed porażką (pomimo nauki i starań nie będę w stanie znaleźć dobrej pracy), ciągły stres, który utrudnia skupienie się na nauce”.

Niektórzy badani wskazują na **perfekcjonizm** jako czynnik utrudniający naukę.

R2PB: „Uważam, że jednym z czynników utrudniających naukę jest perfekcjonizm. Mam tendencję do dążenia do idealnego wykonania każdego zadania, co często wiąże się z dużym obciążeniem psychicznym i fizycznym”.

R5PŁ: „Nie lubię popełniać błędów, ale lęk przed porażką..., nie mam czegoś takiego, tylko po prostu chorobliwie nie lubię popełniać błędów. To może taka wada moja jest, nie umiem się z tym pogodzić”.

W wypowiedziach pojawiają się również **prokrastynacja i trudności w organizacji pracy**, które skutkują odwlekaniem nauki i brakiem systematyczności.

R3PB: „Czasami wydaje mi się, że problem może być prokrastynacja i takie oczekiwanie, aż coś w końcu się wydarzy”.

R4PB: „Myślę, że moją największą barierą osobistą jest lenistwo, aczkolwiek pojęcie to rozumiałabym bardziej jako brak wystarczającej motywacji”.

W części odpowiedzi wyeksponowane są **zmęczenie i przeciążenie obowiązkami**, które utrudniają systematyczne uczenie się.

R1PB: „Zdarza się, że odczuwam zmęczenie i brak energii, szczególnie po intensywnym dniu, co wpływa na moją koncentrację i efektywność. Przykładem jest małe dziecko w domu, które pochłania dużo czasu i energii, przez co nie mam siły na naukę”.

Niektórzy respondenci wskazywali również na **rozproszenia i brak odpowiednich warunków do nauki**.

R5PS: „Najbardziej to, co utrudnia naukę to jest rozpraszanie się przez oglądanie czegoś, jak coś się dzieje dookoła. Ja potrzebuję po prostu ciszy i spokoju, aby się skupić na nauce”.

Warto zauważyć, że część badanych **nie dostrzega poważnych barier**.

R8PB: „Nic mnie szczególnie nie ogranicza, uczę się po to, żeby się nauczyć”.

R6PS: „Osobiście może to trochę narcystyczne podejście, ale nie odczuwam takich barier”.

R6PŁ: „Myślę, że w kontekście nauki nie, bardziej w kontekście zawodowym, ale nawiązując właśnie do nauki – nie, z tego względu, że jestem świadoma swoich umiejętności i łatwości, z jaką przychodzi mi ich zdobywanie”.

Analiza wypowiedzi młodych osób z trzech podregionów województwa podlaskiego pokazuje zarówno podobieństwa, jak i różnice w zakresie czynników motywujących do nauki oraz osobistych barier utrudniających proces edukacyjny.

W podregionie białostockim najsilniej akcentowane są takie cechy, jak ambicja i chęć rozwoju, którym często towarzyszy również ciekawość poznawcza oraz samodyscyplina. Młodzi ludzie wskazują, że systematyczność oraz wiara we własny sukces pozwalają im konsekwentnie realizować cele edukacyjne. Jednocześnie pojawiają się tutaj liczne bariery, wśród których wymieniane są przede wszystkim zmęczenie i przeciążenie obowiązkami, a także perfekcjonizm prowadzący do obciążeń psychicznych, prokrastynacja czy spadki motywacji rozumiane jako lenistwo. Wielu respondentów zmagających się z niskim poczuciem własnej wartości podkreślało lęk przed porażką, choć równocześnie część badanych wskazywała, że nie dostrzega większych trudności i radzi sobie z nauką w sposób naturalny.

W podregionie łomżyńskim szczególnie wyraźnie wybrzmiewa znaczenie ambicji i ciekawości poznawczej, które są traktowane jako podstawowe źródła motywacji.

Uczestnicy badania podkreślają też chęć ciągłego rozwoju oraz wiarę w sukces, a w przypadku osób łączących naukę z pracą dużą rolę odgrywa samodyscyplina i umiejętność organizacji czasu. Wśród barier dominują lęk przed porażką, stres oraz presja opinii innych osób, które mogą obniżyć poczucie pewności siebie. Część respondentów wskazywała również na perfekcjonizm i niechęć do popełniania błędów, co nierzadko utrudnia swobodne uczenie się. Jednocześnie część młodych ludzi zaznacza, że nie doświadcza istotnych trudności, ponieważ dobrze radzi sobie z wymaganiami edukacyjnymi i potrafi przezwyciężyć ewentualne obawy.

W podregionie suwalskim kluczowymi motywatorami są ambicja i chęć rozwoju, często postrzegane w perspektywie przyszłości zawodowej i lepszej pozycji na rynku pracy. Ważną rolę odgrywa również wiara w sukces i potrzeba samorealizacji, a w wypowiedziach pojawia się też element pragmatyczny: zdobywanie wiedzy i umiejętności rozumiane jako sposób na zwiększenie konkurencyjności i poprawę sytuacji finansowej. Bariery w tej grupie koncentrują się wokół stresu, lęku przed porażką oraz niskiego poczucia własnej wartości, szczególnie w sytuacjach porównywania się do innych. Część badanych zwraca także uwagę na problem rozprożeń i trudności w zapewnieniu odpowiednich warunków do nauki. Podobnie jak w pozostałych podregionach, także tutaj niektórzy respondenci deklarują brak istotnych ograniczeń w procesie uczenia się.

Reasumując, we wszystkich trzech podregionach dominują podobne źródła motywacji, przede wszystkim ambicja, chęć rozwoju oraz wiara we własny sukces, wspierane niekiedy ciekawością poznawczą i samodyscypliną. Jednocześnie w każdym obszarze można wskazać charakterystyczne akcenty: w podregionie białostockim szczególnie silnie widoczne są zmęczenie i perfekcjonizm, w łomżyńskim – presja otoczenia i stres, a w suwalskim – porównywanie się do innych oraz pragmatyczne podejście związane z finansami i rynkiem pracy. Mimo pojawiających się barier część młodych ludzi podkreśla, że nie doświadcza poważnych przeszkód, a naukę traktuje jako naturalny i wartościowy element własnego rozwoju.

3.2. Czynniki zewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do nauki

Motywacja do nauki młodych ludzi kształtowana jest nie tylko przez cechy indywidualne, lecz także przez różnorodne czynniki zewnętrzne, wynikające z otoczenia społecznego, rodzinnego, edukacyjnego i zawodowego. To właśnie one mogą wspierać proces uczenia się poprzez dostarczanie inspiracji, wsparcia czy odpowiednich warunków, bądź też go osłabiać, generując presję, rozproszenie lub brak sprzyjającej atmosfery. Dlatego też poszukiwano precyzyjnych odpowiedzi na pytania, w jaki sposób środowisko oddziałuje na postawy młodych ludzi wobec edukacji i jakie mechanizmy wzmacniają bądź ograniczają ich motywację do zdobywania wiedzy.

Z odpowiedzi młodych osób wynika, że w procesie edukacyjnym kluczową rolę odgrywa **wsparcie rodziny**, które obejmuje zarówno pomoc w codziennych

obowiązkach, jak i motywację emocjonalną. Dla wielu młodych osób to właśnie bliscy stanowią najważniejsze zaplecze, pozwalając im łączyć naukę z innymi sferami życia.

R1PB: „Największe znaczenie w moim procesie edukacyjnym ma wsparcie rodziny, szczególnie w codziennych obowiązkach. Pomoc bliskich – na przykład w opiece nad dzieckiem – pozwala mi wygospodarować czas na naukę i skupić się na zadaniach”.

R6PB: „Największe wsparcie otrzymuję od rodziny, która zawsze daje mi poczucie, że we mnie wierzy i jest ze mnie dumna”.

R4PŁ: „W procesie edukacyjnym najbardziej pomagały mi rozmowy z mamą w chwilach, kiedy nie wierzyłam w siebie”.

Istotne znaczenie ma także **wsparcie emocjonalne w postaci słów otuchy i motywacji**, które wzmacnia pewność siebie i wytrwałość.

R1PS: „Głównym wsparciem w nauce były dobre i motywujące słowa ze strony rodziny, które podnosiły na duchu”.

R2PŁ: „Przede wszystkim zrozumienie, że problem, który przeżywam, mimo że dla kogoś może wydawać się błahostką, dla mnie jest twardym orzechem do zgryzienia. Ważny jest również aspekt pomocy w chwilach wątpliwości, czy nawet takie przyziemne, podanie obiadu, gdy nie mam czasu”.

Kolejnym czynnikiem wspierającym naukę jest **rola nauczycieli i wykładowców**, którzy poprzez zaangażowanie, jasne wskazówki i indywidualne podejście potrafią inspirować młodych ludzi do dalszego rozwoju.

R1PŁ: „Wsparcie ze strony nauczycieli bardzo mnie buduje, zwłaszcza gdy widzę, jak szczerze angażują się, chcą mi pomóc i kiedy widzę, że nie jestem im obojętna”.

R8PB: „Na pewno dużą rolę odegrała motywacja ze strony kadry nauczającej, która zachęcała mnie do osiągania celów i ciągłego rozwoju”.

R5PS: „Myślę, że to jest jasne określenie czego np. oczekuje prowadzący od nas. Takie najprostsze postawienie, że mamy na następny dzień nauczyć się jak składa się zapalnik... Jasne określenie celu”.

Dużą rolę odgrywa również **wsparcie rówieśników i znajomych**, szczególnie we wspólnej nauce, wymianie doświadczeń i wzajemnym motywowaniu się.

R3PB: „Wydaje mi się, że jednym z najlepszych takich wsparcia było wśród znajomych i to dotyczyło momentów, w których wszyscy uczyliśmy się tego samego i było widać, że każdy stara się i to też pozwalało mi zdobywać dodatkową motywację”.

R2PS: „W procesie edukacyjnym największe wsparcie odczuwałam ze strony przyjaciół, znajomych. Dzięki nim poznawanie nowych tematów jest łatwiejsze”.

R3PŁ: „Tak naprawdę najbardziej pomagały mi rozmowy z moimi bliskimi i znajomymi, często spotykałam na drodze ambitne osoby, które swoim działaniem mnie motywowały”.

W wypowiedziach pojawia się również **pozytywny wpływ środowiska zawodowego i instytucjonalnego**, gdzie praca i uczelnia oferują realne wsparcie w rozwoju.

R5PŁ: „Mam duże poparcie z pracy na samorozwój. Nikt mnie nie ogranicza. Mam pełną możliwość do wyboru, nawet kierunku kształcenia. (...) Mogę liczyć na pomoc współpracowników, a także na otwartość uczelni – wykładowcy zawsze chętnie udzielają odpowiedzi”.

R6PŁ: „Myślę, że przede wszystkim znajomi ze studiów największe wsparcie mogą mi przekazać, też takie dążenie, pokazanie, doświadczenie zawodowe, także myślę, że tutaj bym szukała i też oczywiście w prowadzących, którzy również mają bardzo dobrą orientację w branży”.

Należy podkreślić, iż w wypowiedziach respondentów powtarzają się trzy źródła zewnętrznej motywacji: rodzina, zapewniająca wsparcie emocjonalne i praktyczne; nauczyciele i wykładowcy, którzy dzięki zaangażowaniu i klarownym wymaganiom ułatwiają naukę; oraz rówieśnicy i znajomi, wspierający poprzez wspólną naukę, motywację i inspirację do działania. Dla części młodych ludzi znaczenie ma także otoczenie zawodowe i instytucjonalne, które nie tylko nie ogranicza, ale wręcz wspiera dalszy rozwój.

Kolejne pytanie skierowane do respondentów dotyczyło presji i oczekiwań ze strony otoczenia, które mogą działać w sposób odwrotny do wsparcia i stawać się czynnikiem demotywującym do nauki. Badani zostali poproszeni o wskazanie sytuacji, w których nacisk ze strony rodziny, znajomych czy nauczycieli powodował zniechęcenie, obniżenie motywacji lub poczucie presji, zamiast mobilizować do działania.

Warto pokreślić, iż część młodych osób **nie doświadcza presji ani demotywujących oczekiwań ze strony otoczenia**. Wyraźnie wyartykułowała, że zarówno rodzina, jak i znajomi czy nauczyciele szanują ich wybory i wspierają w decyzjach edukacyjnych.

R1PB: „Nie, nie spotykam się z presją ani z demotywującymi oczekiwaniami ze strony otoczenia. Rodzina, znajomi i inne bliskie osoby szanują moje decyzje dotyczące nauki i wspierają mnie w wyborach, które podejmuję”.

R1PS: „Nie”.

R2PB: „Nigdy nie odczuwałam wyraźnej presji ani oczekiwań ze strony otoczenia”.

Jednak dla części badanych presja stanowi istotne obciążenie. Wśród czynników demotywujących wskazywana jest przede wszystkim **presja związana**

z oczekiwaniami rodziny i otoczenia wobec osiągnięć edukacyjnych i zawodowych.

R1PŁ: „Tak, czasem odczuwam presję, zwłaszcza ze strony otoczenia, które zakłada, że w tym wieku powinniśmy mieć już własne mieszkania, biznesy i wszystko poukładane. Takie oczekiwania potrafią być tak wysokie, że zamiast motywować, zaczynają przytłaczać”.

R2PŁ: „Mając mamę nauczycielkę w szkole podstawowej, do której uczęszczałam, oczekiwania otoczenia były ogromne”.

R4PB: „W przeszłości owszem, odczuwałam presję ze strony rodziny, że powinnam się uczyć tak dobrze albo i lepiej niż moja siostra, co teraz widzę jako słabo skuteczny sposób motywacji”.

R6PB: „Zdarza mi się odczuwać presję ze strony otoczenia, zwłaszcza rodziny, która choć okazuje mi wsparcie, ma wobec mnie wysokie oczekiwania. Czuję, że liczą na moje osiągnięcia i sukcesy, co z jednej strony motywuje, ale z drugiej bywa przytłaczające”.

R4PŁ: „Tak, w szczególności presja ze strony rodziny, gdzie uważa się, że od razu po ukończonych studiach obejmuje się wysokie stanowiska w pracy”.

Respondenci podkreślali także, że wysokie **wymagania nauczycieli** bywają źródłem zniechęcenia do nauki, zwłaszcza gdy każdy z nich uznaje swój przedmiot za najważniejszy.

R2PS: „Presja wynikająca z nadmiaru materiału i oczekiwaniami względem uzyskania najwyższych wyników działa demotywująco. Najczęściej wynika to ze strony nauczycieli”.

R4PŁ: „Presja od strony nauczycieli, którzy często uważają, że ich przedmiot jest najważniejszy w przyszłej karierze”.

Część młodych osób doświadczyła również **presji w zakresie wyboru kierunku studiów i ścieżki zawodowej**, co ograniczało ich swobodę w podejmowaniu decyzji.

R7PB: „Spotkałem się z pewnego rodzaju presją, np. żeby wybrać ‘praktyczny’ kierunek studiów, który da pewną pracę i zapewni lepszą przyszłość. To trochę odbierało mi to radość z uczenia się innych rzeczy, które mnie interesowały”.

R3PS: „Tak, przyjaciele często mówią, że studiowany kierunek nie przyda mi się w życiu i nie będę pracować zgodnie z wykształceniem”.

Warto zauważyć, że kilkoro badanych podkreśliło, iż **główną presję nakładają na siebie sami**, chcąc sprostać własnym wymaganiom i uniknąć błędów.

R3PŁ: „Myślę, że jedyną presję nakładałam sobie sama. Nie czułam żadnej innej presji ze strony innych osób”.

R8PB: „Jedyną presją, jakiej doświadczyłam, była ta, którą sama na siebie nałożyłam”.

R5PS: „Myślę, że to nie ma aż takiej presji, to właśnie bardziej się presję samemu robi. Bo się chce jak najlepiej to zrobić i od razu się widzi wszystko w czarnych scenariuszach”.

R5PŁ: „Nie ma takiej presji. Ja sobie raczej sama narzucam jakiś wysoki poziom, a z zewnątrz nie”.

Jednocześnie pojawiają się wypowiedzi wskazujące, że **niektóre środowiska edukacyjne i rodzinne charakteryzują się brakiem nacisków** i pełną akceptacją wyborów młodych osób.

R6PS: „Nie, no na całe szczęście ja akurat jakby działałam w takim środowisku, które nie stawiało mi żadnych oczekiwań. To była tylko i wyłącznie moja dobrowolna wola, a oni mnie po prostu w tym wszystkim jak najlepiej wspierali”.

R6PŁ: „Myślę, że nie, że jeśli chodzi o naukę, to podchodzę do tematu w ten sposób, że chcę więcej i więcej, że żadną nauką nie pogardzę”.

Z badań wynika, że część młodych ludzi nie doświadcza presji otoczenia i podkreśla wspierający charakter środowiska, jednak znacząca grupa wskazuje na nadmierne oczekiwania rodziny, presję nauczycieli czy opinie znajomych, które mogą działać demotywująco. W wielu przypadkach respondenci zwracali też uwagę, że najbardziej wymagającym krytykiem są oni sami, gdyż to właśnie samoocena i wewnętrzne oczekiwania stają się źródłem największej presji.

Piąte pytanie skierowane do respondentów koncentrowało się na aspektach systemu edukacji, które mogą wspierać i pobudzać motywację do nauki. Badani zostali poproszeni o wskazanie elementów, takich jak nowoczesne technologie, dostęp do certyfikatów i dodatkowych kwalifikacji, system stypendialny czy inne rozwiązania organizacyjne i programowe, które pozytywnie wpływają na ich chęć do uczenia się.

Najczęściej wskazywanym czynnikiem są **stypendia naukowe**. Młodzi ludzie podkreślają, że stanowią one nie tylko nagrodę za dotychczasowy wysiłek, ale też realną pomoc finansową, która umożliwia dalszy rozwój i odciąża domowy budżet.

R1PS: „Głównym aspektem wpływającym na moją motywację do nauki były stypendia za osiągnięcia w nauce”.

R2PB: „Z mojej perspektywy najbardziej motywującym czynnikiem w nauce są stypendia naukowe”.

R6PB: „Szczególnie mobilizują mnie stypendia oferowane przez uczelnię, są one nie tylko formą nagrody za wysiłek, ale też zachętą do utrzymania wysokiego poziomu nauki”.

R5PŁ: „Powiem szczerze, to już drugi raz z roku, drugi raz pod rząd mam stypendium naukowe i to jest dobry dodatek, motywujący”.

Drugim silnym motywatorem są **certyfikaty i dodatkowe kwalifikacje**, które mają bezpośrednie przełożenie na możliwości zawodowe. Respondenci podkreślają, że dokumentowanie nabytych umiejętności daje poczucie realnych efektów nauki i zwiększa szanse na rynku pracy.

R1PS: „Dodatkowym czynnikiem są również certyfikaty, które potwierdzają zdobyte przeze mnie umiejętności”.

R3PŁ: „Certyfikaty też odgrywały znaczącą rolę, ponieważ dzięki nim można było wzbogacać swoje CV, przez co zwiększałam swoje możliwości na rynku pracy”.

R7PB: „Certyfikaty natomiast mogą przydać się w środowisku pracy”.

R5PS: „Jest też możliwość zdobywania jakichś dodatkowych certyfikatów w szkole. (...) A firmy na pewno szukają osób, które już mają jakieś doświadczenie i to ten certyfikat jest też bardzo, myślę, przydatny w poszukiwaniu pracy”.

Duże znaczenie dla respondentów mają również **nowoczesne technologie** stosowane w procesie kształcenia. Badani podkreślają, że dostęp do platform e-learningowych, aplikacji edukacyjnych czy nowoczesnych programów komputerowych zwiększa atrakcyjność nauki i pozwala na elastyczne dopasowanie tempa do indywidualnych potrzeb.

R1PB: „Jednym z aspektów systemu edukacji, który najbardziej wspiera moją chęć do uczenia się, jest dostęp do nowoczesnych technologii – możliwość korzystania z platform e-learningowych, materiałów online czy aplikacji edukacyjnych znacznie ułatwia naukę”.

R1PŁ: „Najbardziej motywują mnie nowoczesne technologie i szybki postęp, jaki dzięki nim obserwujemy”.

R3PB: „Najbardziej to tylko dostęp do nowoczesnych technologii, a nawet jeżeli nie do nowoczesnych, to dostęp i możliwości do takich miejsc osób, sprzętu czy oprogramowań, z którymi nie będę mógł mieć styczności poza uczelnią”.

R2PS: „To, co wspiera w chęci nauki to nowe i bardziej inteligentne technologie, z którymi mam styczność na uczelni, przestarzałe programy nie są zachęcające do nauki”.

W części wypowiedzi pojawia się również znaczenie **konkursów, kursów i konferencji naukowych**, które dają możliwość zdobywania praktycznych umiejętności, wymiany doświadczeń i rozwijania zainteresowań.

R6PB: „Duże znaczenie mają dla mnie również konkursy i inicjatywy, w których można zdobyć certyfikaty, traktuję je jako szansę na rozwój praktycznych umiejętności i budowanie swojego CV już na etapie studiów”.

R4PŁ: „Najbardziej pobudzają mnie stypendia oraz możliwość uczestniczenia w kursach, konferencjach, konkursach”.

R5PŁ: „Miałyśmy możliwość zdobycia kilku certyfikatów na uczelni i między innymi to był certyfikat związany z programowaniem. (...) Oprócz tego wiemy, że są jakieś strony internetowe, taki zespół z kursami, dokładnie. I tam też można zdobywać te certyfikaty. Jest to niebywale ciekawe i rozwijające”.

Niektórzy respondenci sygnalizowali ponadto znaczenie **postawy nauczycieli i relacji akademickich**. Ich zdaniem podejście kadry dydaktycznej, otwartość na dialog i partnerskie traktowanie studentów są czynnikami, które zwiększają motywację do nauki.

R4PB: „To co jest dla mnie najbardziej istotne w systemie edukacji to nauczyciele i ich podejście do studenta. (...) Uważam, że wykładowca, który wkłada w swoją pracę serce i jest dla studentów, a nie dla przedmiotu to coraz rzadziej spotykana obecnie postać, której mi brakuje”.

Z wypowiedzi badanych młodych osób wyraźnie wyłaniają się trzy kluczowe obszary systemu edukacji, które pobudzają motywację do nauki: stypendia, certyfikaty i nowoczesne technologie. Uzupełniają je także inne elementy, takie jak kursy, konkursy, konferencje czy zaangażowanie nauczycieli. Wspólnym mianownikiem tych czynników jest ich praktyczne przełożenie na rozwój osobisty i zawodowy, a także poczucie, że wysiłek włożony w edukację zostaje doceniony i nagradzany.

Ostatnie pytanie w tej części wywiadu dotyczyło czynników systemowych, które zamiast wspierać, mogą ograniczać motywację do nauki. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie elementów związanych z organizacją kształcenia, takich jak forma zajęć, metody oceniania, sposób prowadzenia wykładów czy podejście nauczycieli, które zniechęcają ich do aktywnego udziału w procesie edukacyjnym. Najczęściej wskazywanym aspektem są **szttywne i mało angażujące formy zajęć**, zwłaszcza te oparte wyłącznie na wykładach i przekazywaniu suchej teorii. Brak interakcji oraz praktycznego zastosowania omawianych treści sprawia, że młodzi ludzie tracą zainteresowanie i chęć do aktywnego uczestniczenia w procesie edukacyjnym.

R1PB: „Jednym z aspektów systemu edukacji, który ogranicza moją chęć do uczenia się, jest sztywne formy zajęć – zwłaszcza wtedy, gdy są one prowadzone w sposób mało angażujący, oparty głównie na wykładzie bez interakcji”.

R2PB: „Moją motywację do nauki najbardziej ograniczają monotonne wykłady, nadmiar suchej teorii oraz brak praktycznego odniesienia do omawianych treści”.

R1PŁ: „Najbardziej zniechęca mnie sztywna forma zajęć, multum teorii, nie praktyki”.

R5PB: „Demotywuujące są przestarzałe metody nauczania i oceny, które nie odzwierciedlają rzeczywistych umiejętności. Również zajęcia prowadzone w formie wykładów są zniechęcające”.

Drugim ważnym ograniczeniem są **metody oceniania**, które często nie oddają faktycznych umiejętności studentów i zamiast wspierać, wywołują stres oraz demotyację. Respondenci zwracają uwagę, iż zbyt sztywne testy, nadmierne progi zaliczeniowe czy brak różnicowania ocen w pracy grupowej prowadzą do poczucia niesprawiedliwości i obniżają sensowność nauki.

R2PS: „Najbardziej ograniczające są testy z wiedzy teoretycznej. Praktyczne zadania są możliwe do realizacji oraz wiadomo czego się spodziewać, (...) testy są niespodziewane i bardzo stresujące”.

R8PB: „Chyba najmniej skuteczne są testy jednokrotnego wyboru, które nie zawsze oddają pełen zakres zdobytych umiejętności. Podobnie jest z projektami grupowymi, gdzie często zdarza się, że jedna lub dwie osoby wykonują większość pracy, a wszyscy członkowie zespołu otrzymują taką samą ocenę”.

R3PS: „Metody oceniania najbardziej ograniczają motywację, ponieważ wiedząc, ile wysiłku włożyłam w naukę, poprzez dostanie niskiej oceny nie widzę sensu, dla którego miałabym uczyć się jeszcze bardziej efektywnie”.

R5PS: „Myślę, że ocenianie. (...) Na przykład progi czasami mogą być za wysokie i też pytań może być za dużo”.

Kolejną kategorią są **przedmioty oderwane od praktyki zawodowej**, które zdaniem studentów nie wnoszą wartości dodanej i są traktowane jako strata czasu.

R3PŁ: „Ograniczające były zajęcia, na których niewiele się uczyłam. Niestety są przedmioty, które nie wnoszą wartości dodanej. Świadomość tego, że nie będzie mi to potrzebne w realnej pracy zawodowej zniechęcało mnie do nauki”.

R6PS: „To są właśnie niektóre takie przedmioty, które uważam, że są po prostu czasami niepotrzebne, (...) nauka tylko i wyłącznie po to, żeby zapamiętać i zaraz zapomnieć, a nie po to, żeby to zostało w głowie i faktycznie do czegoś się przydało, to jest to, co najbardziej demotykuje”.

Respondenci mocno akcentowali rolę **postawy nauczycieli**, wskazując, że traktowanie studentów z góry lub prowadzenie zajęć w formie monologu bez miejsca na interakcję obniża chęć do nauki.

R4PB: „Najbardziej ograniczają mnie sztywne zasady i bardzo ustrukturyzowane podejście do prowadzenia zajęć. Traktowanie studentów z góry również nie sprzyja motywacji”.

R4PŁ: „Najbardziej moje chęci do nauki ogranicza forma prowadzonych zajęć. W przypadku ćwiczeń, które są prowadzone jak wykład lub monolog wykładowcy”.

R6PŁ: „Myślę, że wykłady, jeśli są one nieangażujące, bo przekazując teorię, uważam, że dobrze jest się konfrontować z osobami, którym się przekazuje, tak, aby mogły one uczestniczyć realnie w tym wykładzie”.

Warto jednak zaznaczyć, że nie wszyscy badani postrzegają system edukacji w sposób pejoratywny. Pojedyncze osoby uznały, że formy zajęć i sposoby oceniania im odpowiadają i nie stanowią bariery w nauce.

R6PB: „Nie zauważyłam, aby jakiegokolwiek aspekty ograniczały moją chęć do nauki. Forma zajęć i metody oceniania odpowiadają mi i dobrze wspierają moje zaangażowanie”.

R5PŁ: „Metody oceniania na żadnych zajęciach nie ograniczają. (...) Wykładowcy są niebywale wyrozumiali i oceniają po prostu sprawiedliwie, a jak ktoś jest troszeczkę słabszy, dają szansę”.

Należy podkreślić, iż w wypowiedziach respondentów najczęściej powtarzają się trzy grupy czynników ograniczających chęć do uczenia się: sztywne i teoretyczne formy zajęć, niesprawiedliwe lub nieadekwatne metody oceniania oraz oderwanie treści od praktyki zawodowej. Ważnym aspektem jest także sposób prowadzenia zajęć przez nauczycieli. Brak zaangażowania i interakcji bywa czynnikiem silnie demotywującym. Mimo tych krytycznych uwag część badanych podkreśla, że ich doświadczenia są pozytywne, a system oceniania i formy zajęć spełniają ich oczekiwania.

Zestawiając wypowiedzi respondentów z trzech podregionów województwa podlaskiego, można zauważyć zarówno podobieństwa, jak i różnice. W podregionie białostockim respondenci szczególnie akcentują znaczenie rodziny i znajomych jako głównego źródła wsparcia w procesie edukacyjnym. Podkreślają zarówno pomoc emocjonalną i praktyczną (np. w codziennych obowiązkach), jak i wspólną naukę z rówieśnikami, która zwiększa motywację. Ważną rolę odgrywają również nauczyciele i wykładowcy, których zaangażowanie potrafi inspirować. W zakresie aspektów systemu edukacji respondenci z tego regionu najczęściej wskazują stypendia i certyfikaty jako czynniki motywujące, a także dostęp do nowoczesnych technologii. Jeśli chodzi o bariery, to dominują skargi na przestarzałe metody nauczania, nadmiar teorii oraz niesprawiedliwe metody oceniania, zwłaszcza w przypadku prac grupowych. Pojawia się również poczucie presji ze strony rodziny, związane z wysokimi oczekiwaniami wobec osiągnięć edukacyjnych, choć niektórzy badani podkreślają, że ich otoczenie jest wspierające i nie nakłada dodatkowych obciążeń.

W podregionie łomżyńskim młodzi ludzie kładą duży nacisk na wsparcie rodziny i nauczycieli, które ma dla nich ogromne znaczenie emocjonalne i praktyczne. Wypowiedzi pokazują, że szczególnie ważne są rozmowy i motywujące podejście

bliskich, a także indywidualne zaangażowanie wykładowców. Wśród czynników systemowych największe znaczenie mają stypendia, które nie tylko wspierają finansowo, ale też stanowią formę docenienia wysiłku. Równie istotne są certyfikaty oraz możliwość udziału w konferencjach i kursach, które zwiększają atrakcyjność nauki i realnie przekładają się na przyszłość zawodową. Jako bariery najczęściej wskazywane są sztywne, teoretyczne formy zajęć oraz brak praktycznego zastosowania wiedzy, a także presja ze strony rodziny i nauczycieli, np. oczekiwanie szybkiego sukcesu zawodowego lub nadmierne wymagania dotyczące poszczególnych przedmiotów. Warto zauważyć, że w tym podregionie częściej niż w innych pojawia się refleksja o samodzielnie nakładanej presji, co sugeruje większą wewnętrzną odpowiedzialność za edukację.

W podregionie suwalskim respondenci również podkreślają wagę wsparcia rodziny, przyjaciół i nauczycieli, jednak w ich wypowiedziach mocniej akcentowany jest aspekt wspólnej nauki i wzajemnego motywowania się w grupie. Wyraźnie widać też znaczenie jasnych wymagań ze strony nauczycieli, które pozwalają lepiej zrozumieć cele i skuteczniej się przygotować. Wśród czynników motywujących w systemie edukacji na pierwszym planie pojawiają się stypendia oraz możliwość zdobywania certyfikatów, szczególnie tych przydatnych na rynku pracy (np. obsługa programów specjalistycznych). Z kolei wśród ograniczeń dominują krytyczne opinie na temat testów i nadmiaru teorii, a także przedmiotów, które zdaniem studentów, nie mają praktycznego znaczenia. W odniesieniu do presji otoczenia, młodzi ludzie z tego regionu wskazują przede wszystkim na opinię rówieśników i znajomych, którzy czasami podważają sens wybranego kierunku studiów czy perspektywy zawodowe, co bywa demotywujące.

3.3. Czynniki wewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do pracy

Motywacja do pracy, podobnie jak w przypadku edukacji, kształtowana jest nie tylko przez warunki zewnętrzne, ale także przez indywidualne cechy i przekonania jednostki. To właśnie one w dużej mierze decydują o tym, w jaki sposób młodzi ludzie podchodzą do obowiązków zawodowych, jakie cele sobie stawiają oraz jak radzą sobie z pojawiającymi się trudnościami. Do najczęściej wskazywanych czynników wewnętrznych należą m.in. ambicja, potrzeba samorealizacji, odpowiedzialność, wytrwałość, a także wiara we własne możliwości i poczucie sensu wykonywanej pracy. Z drugiej strony motywację mogą ograniczać cechy takie jak lęk przed porażką, brak pewności siebie, niska odporność na stres czy trudności w organizacji pracy. Analiza wypowiedzi respondentów pozwala uchwycić, w jaki sposób ich osobiste cechy i przekonania wspierają bądź osłabiają zaangażowanie w życie zawodowe.

Skupiono się na osobistych cechach i przekonaniach, które pozytywnie wpływają na motywację zawodową młodych ludzi. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie tych elementów, które sprawiają, że praca staje się dla nich źródłem satysfakcji, poczucia sensu i dążenia do dalszego rozwoju.

W obszarze czynników wewnętrznych sprzyjających motywacji zawodowej kluczową rolę odgrywają trzy grupy cech i przekonań: **potrzeba niezależności finansowej, satysfakcja z osiągnięć i dobrze wykonanej pracy** oraz **ambicja i chęć rozwoju**.

Najczęściej powtarzanym motywem była **niezależność finansowa**, która dla młodych osób stanowi podstawę poczucia bezpieczeństwa i kontroli nad własnym życiem. Respondenci podkreślali, że stabilność materialna daje im pewność siebie i stanowi jeden z głównych motorów aktywności zawodowej.

R1PB: „Moja motywacja zawodowa wynika przede wszystkim z potrzeby niezależności finansowej oraz satysfakcji z osiągnięć. Chciałabym osiągnąć stabilność finansową, co pozwala mi poczuć się pewnie i zrealizować własne cele życiowe”.

R3PB: „Dużą motywacją zawodową jest po prostu zwiększenie zarobków, niezależność finansowa i wszelkie takie materialne aspekty tej pracy”.

R5PB: „Motywuje mnie potrzeba niezależności finansowej i satysfakcja z osiągniętych wyników”.

R7PB: „Motywuje mnie też niezależność finansowa i świadomość, że mogę sam się utrzymać”.

R1PS: „Główną cechą wpływającą na motywację zawodową jest niezależność finansowa oraz możliwość osiągnięcia założonych celów”.

R4PS: „Ważna jest dla mnie też niezależność finansowa i poczucie, że to co robię, ma sens”.

R1PŁ: „Duże znaczenie ma też dla mnie niezależność finansowa, bo daje poczucie kontroli nad własnym życiem”.

R4PŁ: „Przede wszystkim potrzeba niezależności finansowej, ale również satysfakcja z osiągnięć”.

R6PŁ: „Przede wszystkim niezależność finansowa. Jako osoba młoda cenię ją sobie bardzo mocno...”.

Drugim istotnym czynnikiem jest **satysfakcja z osiągnięć i dobrze wykonanej pracy**, która daje poczucie sensu i napędza do dalszego wysiłku. Dla wielu badanych świadomość, że ich praca przynosi efekty i jest doceniana, stanowi ważniejsze źródło motywacji niż sama wysokość zarobków.

R2PB: „Najważniejszym czynnikiem pozytywnie wpływającym na moją motywację zawodową jest wewnętrzna satysfakcja i radość płynąca z wykonywanej pracy”.

R6PB: „Na moją motywację zawodową pozytywnie wpływa satysfakcja z osiągniętych celów, która daje mi poczucie spełnienia i napędza do dalszej pracy”.

R4PS: „Na moją motywację zawodową pozytywnie wpływają ambicja, potrzeba rozwoju oraz satysfakcja z dobrze wykonanej pracy”.

Wypowiedzi respondentów wskazują także na silne znaczenie **ambicji i chęci rozwoju**. Młodzi ludzie traktują pracę jako przestrzeń do samorealizacji, zdobywania nowych doświadczeń i udowadniania własnych możliwości.

R1PŁ: „Motywuje mnie przede wszystkim ambicja i radość z osiągniętych celów. Fajnie widzieć, że moja praca przynosi efekty”.

R3PŁ: „Dodałabym jeszcze chęć udowodnienia samej sobie, że mogę zrobić wielkie rzeczy, jeśli tylko będę wystarczająco zdeterminowana i zmotywowana”.

R5PS: „Z osobistych cech, to myślę, że to jest ambicja, że chciałbym jak najdalej dojść w swojej pracy i jak najwyżej się wspinać po tych szczeblach zawodowych”.

Niektórzy badani podkreślali również **poczucie misji i sensu pracy**, wskazując, że większe znaczenie ma dla nich wartość podejmowanych działań niż korzyści materialne.

R3PB: „Bardzo często zdarzało mi się to, że motywowały mnie do pracy nie to, ile zarobię, a bardziej to, co będę w stanie zrobić. (...) bardziej tym, że to, co robię ma taki większy sens w tym wszystkim”.

R2PŁ: „Chciałabym, by to co robię sprawiało radość innym. Uwielbiam czuć satysfakcję z tego, co robię, nawet jeśli było to przepełnione np. nieprzespaną nocą”.

Część wypowiedzi pokazała również świadomość wyzwań związanych z samodyscypliną czy łatwością rozpraszania się, które mogą utrudniać pełne wykorzystanie swojego potencjału zawodowego, ale nie zmieniają faktu, że głównym źródłem motywacji pozostaje **dążenie do rozwoju i samorealizacji**.

R5PŁ: „Sama siebie potrafię zdemotywować, ponieważ jeżeli ja zajmuję się jednym punktem i powinnam iść tylko jedną ścieżką, ale zobaczę coś interesującego obok, no to muszę się zapoznać z tym obok i zbaczam z kursu. (...) Muszę się pilnować, żeby wykonywać wszystko w terminie odpowiednim i nie zbaczać z kursu”.

Motywacja zawodowa młodych ludzi opiera się przede wszystkim na chęci uzyskania niezależności finansowej, satysfakcji z osiągniętych efektów oraz ambicji i potrzebie rozwoju. W tle pojawia się także poczucie misji i sensu pracy, które dla części respondentów stanowi równie ważne źródło zaangażowania.

Kolejne pytanie koncentrowało się na barierach wewnętrznych, które mogą osłabiać motywację i zaangażowanie w pracę zawodową. Najczęściej wskazywanym czynnikiem był **lęk przed porażką**, który obniża pewność siebie i zniechęca do podejmowania nowych wyzwań.

R5PB: „Zniechęca mnie obawa przed porażką. Często nie podejmuję się jakiegoś zadania w obawie przed byciem niewystarczającym do danego zadania”.

R6PB: „Najczęściej jest to lęk przed porażką, który powoduje, że czasami wątpię w swoje możliwości i obawiam się, czy sprostim wymaganiom”.

R4PŁ: „Uważam, że lęk przed porażką zmniejszają moją motywację. Bojąc się, że zrobię coś źle nie próbuję wykonywać nowych zadań albo robić ich samodzielnie”.

Drugim ważnym ograniczeniem była **niepewność zawodowa**, związana zarówno z brakiem doświadczenia, jak i z obawą o stabilność zatrudnienia. Dla kilku osób niepewność co do przyszłości utrudniała koncentrację na bieżących zadaniach.

R3PB: „Zdarzało mi się, że moja praca była gorsza. Jeżeli na przykład zbliżał się koniec umowy i nie byłem pewien, czy dalej będę mógł ją realizować, to wtedy nie w pełni skupiałem się na tym, co aktualnie robię, a zaczynałem planować to, co będzie dalej”.

R4PB: „Jedyną wewnętrzną barierą zmniejszającą moją motywację i zaangażowanie w pracę była niepewność zawodowa, ale wynikała ona raczej z braku pewności siebie w danym zadaniu”.

R4PS: „Zdarza mi się odczuwać lęk przed porażką, szczególnie przy nowych wyzwaniach lub odpowiedzialnych projektach. Czasem też niepewność co do przyszłości w danym miejscu pracy obniża moje zaangażowanie”.

Część osób wskazywała także na **brak pewności siebie i obawy związane z oceną własnych kompetencji**, zwłaszcza w sytuacjach nowych i wymagających.

R3PŁ: „Do osobistych barier mogłabym zaliczyć chwilowe powątpiewanie we własne umiejętności. (...) miałam myśli, że nie jestem wystarczająco mądra i zdolna, tak jak inni”.

R6PS: „Zdarza się, że natrafiam na trudny projekt, którego na początku trochę się obawiam. (...) mogą wystąpić takie właśnie lęki wynikające z bycia pracownikiem stosunkowo nowym, który ma wiedzę teoretyczną, ale jeszcze nie do końca praktyczną”.

R6PŁ: „Najczęściej jest to wywoływane poprzez mój brak wiary w siebie, który determinuje mój wiek. Mam prawo czegoś nie wiedzieć, a ja nakładam na siebie, że już powinnam to wiedzieć”.

Niektórzy badani podkreślali także, że trudności pojawiają się w sytuacjach, gdy **praca traci sens lub staje się monotonna**, co prowadzi do poczucia zniechęcenia.

R2PB: „Moje zaangażowanie i motywację do pracy osłabia poczucie braku sensu w wykonywanych obowiązkach oraz niekiedy poczucie stagnacji”.

R1PŁ: „Odpowiedzi jest bardzo mało, co potrafi zniechęcić. W weekendy pracuję jako kelnerka i czasem ludzie naprawdę nie zdają sobie sprawy, jak ciężka jest ta praca – często traktują nas jak roboty”.

Warto zauważyć, że pojawiały się odpowiedzi o **braku poważnych barier** wewnętrznych. Akcentowano natomiast pozytywne nastawienie i konsekwencję w działaniu.

R1PB: „Nie, nie doświadczam osobistych barier, które zmniejszają moją motywację i zaangażowanie w pracę. (...) Wierzę, że pozytywne nastawienie i dobrze zorganizowana praca pozwalają mi skutecznie przezwyciężyć wszelkie trudności”.

Reasumując, wśród młodych osób zidentyfikowano przede wszystkim trzy źródła barier: lęk przed porażką, niepewność zawodową oraz brak pewności siebie. Bariery te prowadzą do spadku zaangażowania, unikania wyzwań i obniżenia poczucia skuteczności. Jednocześnie część badanych wskazała, że potrafi radzić sobie z trudnościami dzięki pozytywnemu nastawieniu i konsekwencji w dążeniu do celów.

Zestawiając odpowiedzi respondentów z województwa podlaskiego, należy wskazać, że młode osoby z podregionu białostockiego podkreślały przede wszystkim znaczenie niezależności finansowej oraz satysfakcji z osiągniętych efektów. Ważnym motywatorem okazywało się także poczucie sensu wykonywanej pracy, możliwość rozwoju oraz zdobywania nowych doświadczeń. Ambicja i wewnętrzna radość z osiągnięć dawały im poczucie spełnienia i napędzały do dalszego działania. Jednocześnie w tej grupie pojawiały się bariery w postaci lęku przed porażką, braku pewności siebie w trudniejszych zadaniach oraz niepewności zawodowej (np. związanej z końcem umów czy stabilnością zatrudnienia). Część osób wskazywała także na zniechęcenie wynikające z monotonnego charakteru obowiązków i poczucia braku sensu pracy.

W podregionie łomżyńskim motywacja zawodowa była silnie związana z ambicją, potrzebą rozwoju oraz satysfakcją z osiągnięć. Istotnym czynnikiem była również niezależność finansowa, postrzegana jako warunek samodzielności i poczucia kontroli nad własnym życiem. Pojawiała się także chęć udowodnienia sobie własnych możliwości i przekonanie, że praca może przynosić radość mimo wysiłku. Jako bariery respondenci wskazywali przede wszystkim chwilowe poczucie braku kompetencji, wątplenie we własne umiejętności, a także lęk przed porażką, który zniechęcał do podejmowania nowych zadań. Wypowiedzi pokazywały również element niepewności zawodowej, charakterystycznej dla osób z niewielkim doświadczeniem zawodowym.

Respondenci z podregionu suwalskiego podkreślali rolę ambicji, satysfakcji z dobrze wykonanej pracy oraz silną potrzebę niezależności finansowej, traktowaną jako podstawę stabilizacji i możliwości rozwoju. Wskazywali również na znaczenie poczucia sensu i samorealizacji w wykonywanych obowiązkach. Jednak w tej grupie bardzo wyraźnie zaznaczały się bariery w postaci lęku przed porażką, obaw związanych z odpowiedzialnymi projektami czy nowymi zadaniami oraz presji porównywania się z innymi. Pojawiały się także przykłady demotywujących opinii ze strony otoczenia, które mogły obniżać pewność siebie i motywację.

We wszystkich podregionach kluczowymi motywatorami wewnętrznymi były: niezależność finansowa, ambicja oraz satysfakcja z osiągnięć. W podregionie białostockim i łomżyńskim mocniej akcentowano aspekt rozwoju i poczucia sensu pracy, natomiast w podregionie suwalskim dużą rolę odgrywała potrzeba samorealizacji i stabilizacji. Jeśli chodzi o bariery, we wszystkich obszarach powtarzały się: lęk przed porażką, brak pewności siebie oraz niepewność zawodowa. Różnice dotyczyły kilku aspektów. W podregionie białostockim silniej zaznaczała się frustracja wynikająca z monotonii i braku sensu pracy, w podregionie łomżyńskim częściej wskazywano na zwątpienie we własne umiejętności i doświadczenie, natomiast w podregionie suwalskim dominowała presja porównań społecznych i obawa przed nowymi wyzwaniami.

3.4. Czynniki zewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do pracy

Wiedza na temat czynników zewnętrznych pozwala lepiej zrozumieć, w jaki sposób otoczenie społeczne i instytucjonalne wpływa na motywację młodych ludzi do podejmowania i rozwijania aktywności zawodowej. Wsparcie ze strony rodziny, znajomych, przełożonych czy współpracowników, a także warunki organizacyjne i możliwości rozwoju oferowane przez miejsce pracy, mogą znacząco wzmacniać zaangażowanie i chęć do pracy. Z drugiej strony presja oczekiwań, krytyka, brak stabilności zatrudnienia czy niesprzyjające warunki pracy mogą działać demotywująco i ograniczać gotowość do podejmowania wysiłku. W tej części przedstawiono wypowiedzi respondentów dotyczące właśnie takich czynników, zarówno wspierających, jak i utrudniających ich motywację zawodową.

Pierwsza kwestia dotyczyła działań ze strony pracodawcy, które mają największe znaczenie dla motywacji młodych ludzi do pracy. Najczęściej wskazywanym czynnikiem było **wynagrodzenie**, rozumiane zarówno jako podstawowa płaca adekwatna do wysiłku, jak i premie czy system nagród za dodatkowe działania. Dla wielu młodych ludzi to właśnie stabilność finansowa stanowi podstawę zaangażowania i satysfakcji z pracy.

R1PB: „Działania ze strony pracodawcy, które najbardziej motywują mnie do pracy, to przede wszystkim dobre wynagrodzenie, które odzwierciedla moje zaangażowanie i umiejętności. Przejrzyste zasady wynagradzania oraz system premiowy za osiąganie wyników stanowią dla mnie istotną motywację do ciągłego rozwoju zawodowego”.

R3PB: „Najczęściej będzie to po prostu wynagrodzenie, ponieważ do tego ostatnio się sprowadza. Tak, jak w czasie wolnym mogę kierować się wieloma różnymi aspektami, to przychodząc do pracy przede wszystkim zależy mi na tym, żeby zarobić czy móc się utrzymać, żeby móc realizować jakieś swoje prywatne cele”.

R5PB: „Motywujące są dla mnie uczciwe wynagrodzenie...”.

R7PB: „Motywują mnie przede wszystkim: adekwatna płaca/wynagrodzenie, ale również możliwości rozwoju: szkolenia, awanse, jak również system nagród za rzeczy dodatkowe (często wykraczające poza zakres obowiązków)”.

R8PB: „Chyba głównym czynnikiem była kwestia wynagrodzenia”.

R3PS: „Wynagrodzenie, dobra atmosfera pracy, jasno określone zadania i obowiązki pracy, niska odpowiedzialność za podejmowane działania”.

Drugim istotnym aspektem jest **atmosfera** w pracy. Dobre relacje między współpracownikami, wsparcie ze strony przełożonych oraz przyjazne środowisko pracy sprawiają, że młodzi ludzie chętniej angażują się w wykonywanie obowiązków, nawet jeśli sama praca bywa wymagająca.

R1PŁ: „Chyba to właśnie dobra atmosfera motywuje mnie najbardziej. Oczywiście, wszyscy mówią o wynagrodzeniu, jest to ważne, ale moim zdaniem najważniejsze jest to, żeby pracować w miłej atmosferze, z ludźmi, którzy naprawdę chcą współpracować. Wtedy wszystko idzie łatwiej i jest po prostu lżej psychicznie”.

R4PŁ: „Najbardziej motywuje mnie dobra atmosfera w pracy, ponieważ wtedy odczuwam chęć pracowania”.

R6PB: „Najbardziej motywuje mnie dobra atmosfera w pracy oraz pozytywne relacje ze współpracownikami. Ważna jest dla mnie również możliwość rozwoju kariery w firmie, która daje szansę na zdobywanie nowych kompetencji i awans”.

R6PS: „Kiedyś myślałem, że właśnie to, co najbardziej motywuje do pracy, to jest przede wszystkim wynagrodzenie, ale pracowałem w jednej z firm, w której wynagrodzenie było słabe, ale dodatkowo właśnie atmosfera też była okropna, co pomimo tego, że było to coś co lubiłem robić, no to niestety atmosfera jaka była wokół tego bardzo demotywowała i zniechęcała do dalszej pracy”.

R4PB: „W moim przypadku, dużym motywatorem do pracy jest dobra atmosfera. Myślę, że nawet jeżeli praca jest ciężka czy niezbyt interesująca to gdy osoby wokół nas zarażają pozytywną energią, to nawet ten najgorszy dzień staje się lepszy”.

Kolejną grupę czynników stanowią **możliwości rozwoju i awansu**. Respondenci wskazywali, że dostęp do szkoleń, możliwość nabywania nowych umiejętności i jasno określone ścieżki kariery zwiększają poczucie sensu pracy i wpływają na długofalowe zaangażowanie.

R2PS: „Najbardziej motywują mnie możliwości rozwoju i jasna ścieżka awansu. Ważne jest też poczucie bycia docenionym, zarówno przez wynagrodzenie, jak i konstruktywną informację zwrotną”.

R4PS: „Najbardziej motywują mnie jasne ścieżki rozwoju, dobre wynagrodzenie i przyjazna atmosfera w zespole”.

R5PS: „To na pewno możliwość rozwoju, jak pracodawca daje możliwość np. nabycia nowych umiejętności, to jest też motywowanie, bo on widzi, że ktoś chce i docenia to”.

R6PB: „...Ważna jest dla mnie również możliwość rozwoju kariery w firmie, która daje szansę na zdobywanie nowych kompetencji i awans”.

W wielu wypowiedziach powtarzał się również motyw **doceniania pracownika**, zarówno poprzez premie, nagrody, jak i zauważanie starań czy dawanie informacji zwrotnej. Takie podejście ze strony pracodawcy wzmacnia poczucie wartości i zwiększa gotowość do podejmowania nowych wyzwań.

R1PS: „W pracy motywuje mnie docenienie pracownika w postaci dodatkowej premii bądź awansu”.

R5PS: „To na pewno możliwość rozwoju, jak pracodawca daje możliwość np. nabycia nowych umiejętności, to jest też motywowanie, bo on widzi, że ktoś chce i docenia to. No i na pewno jak u nas są nagrody, to też to jest jakieś docenianie formy, że ktoś się stara, że widać, że chce coś robić”.

Młodzi respondenci artykułowali, że dla ich motywacji zawodowej kluczowe są trzy elementy: uczciwe i adekwatne wynagrodzenie, dobra atmosfera w pracy oraz realne możliwości rozwoju i awansu. Wskazywali także na znaczenie otwartej komunikacji, wsparcia ze strony przełożonych oraz jasnego określania celów i zadań.

Kolejne pytanie dotyczyło działań pracodawcy, które obniżają motywację i zaangażowanie w pracę. Istotne okazały się **brak docenienia i niedostateczne wsparcie ze strony przełożonych**. Młodzi pracownicy zwracali uwagę, że ignorowanie ich wkładu, brak konstruktywnej informacji zwrotnej czy przypisywanie zasług innym osobom prowadzi do frustracji i poczucia niesprawiedliwości.

R1PŁ: „Brak doceniania i ignorowanie mojego wkładu potrafi mocno zniechęcić. Również brak możliwości rozwoju, który szybko odbiera chęć do dalszej pracy”.

R2PŁ: „Podstawowym czynnikiem, którego doświadczyłam w pracy było umniejszanie moich osiągnięć i umiejętności. Pracodawca każdy mój sukces czynił swoim, nie wspominając o faktycznym wkładzie w pracę. To zdecydowanie zmniejszyło moją motywację do pracy”.

Następnym silnym źródłem demotywacji okazały się **niesprawiedliwe praktyki i faworyzowanie wybranych pracowników**, co obniża morale zespołu i poczucie równości.

R6PB: „Demotywujące dla mnie jest faworyzowanie niektórych pracowników oraz brak docenienia za wykonaną pracę. Taka sytuacja obniża morale i wpływa negatywnie na chęć do dalszego zaangażowania”.

R5PS: „To, tak jak wcześniej powiedziałem, to jest pomijanie np. w niektórych jak my to mówimy nagrodach, jak są jakieś wyjazdy, gdzie można czegoś się nauczyć, to na przykład się pomija kogoś. Pracodawca daje je osobom, które się nie starają, no i mają gdzieś tak, za przeproszeniem, no tę pracę w nosie, mówiąc brzydko”.

Często wskazywano również na **brak wsparcia i niejasną komunikację**, które powodują dezorientację i poczucie pozostawienia samemu sobie w trudnych sytuacjach.

R1PB: „Tak, brak wsparcia ze strony pracodawcy w sytuacjach problemowych może istotnie zmniejszyć moją motywację i zaangażowanie w pracę. Kiedy napotykam trudności, a nie otrzymuję odpowiedniej pomocy ani wskazówek, czuję się zniechęcona i mniej skłonna do podejmowania dalszych wyzwań”.

R2PS: „Demotywują mnie brak przejrzystości w komunikacji i niedocenianie wysiłku pracowników. Brak informacji zwrotnej lub ignorowanie inicjatyw obniża moje zaangażowanie”.

W niektórych przypadkach młodzi ludzie podkreślali także negatywne doświadczenia związane z **nadmierną kontrolą, nadmiernym obciążeniem obowiązkami** czy **niedotrzymywaniem obietnic przez pracodawcę**.

R1PS: „Nadmierna kontrola pracodawcy nad pracą, którą się wykonuje. Działanie powoduje to, że czuję się niesamodzielnym pracownikiem”.

R7PB: „Demotywujące jest niedotrzymywanie obietnic przez pracodawcę, bądź nie trzymanie się określonej ścieżki rozwoju w organizacji, bądź stosowanie się do niej w ostatnim, możliwym momencie, np. dotyczących nagród/podwyżek, awansów, bądź też możliwości podniesienia kwalifikacji w określonym czasie”.

Warto dodać, że część respondentów (szczególnie ci, którzy trafili na bardziej wspierające środowisko pracy) deklarowała brak poważniejszych doświadczeń tego typu, co również pokazuje znaczenie **kultury organizacyjnej** dla motywacji pracowników.

R3PŁ: „Nie zdarzyło mi się napotkać jeszcze na takie bariery”.

R5PŁ: „Teraz jestem w innym dziale i mam inne kierownictwo nad sobą, więc mnie tam nikt nie ogranicza. Jeżeli mam tylko potrzebę i chęć, a mam taką zawsze, zrobić coś więcej, więc moja kierowniczka się cieszy, daje mi zielone światło i mogę robić, co chcę”.

Osoby biorące udział w wywiadzie zapytano również o ich opinię na temat demotywujących aspektów środowiska pracy. Okazało się, że najsilniejszym źródłem zniechęcenia są **złe relacje międzyludzkie**, tj. konflikty, brak współpracy, rywalizacja czy toksyczna atmosfera w zespole. Młodzi ludzie podkreślali, że brak

wsparcia ze strony współpracowników, wzajemne pretensje czy brak zaufania znacząco utrudniają efektywną pracę i obniżają poczucie satysfakcji.

R1PB: „Najbardziej demotującym aspektem środowiska pracy są niezdrowe relacje ze współpracownikami. Konflikty, brak współpracy czy toksyczna atmosfera potrafią znacznie obniżyć moją motywację do pracy”.

R1PŁ: „Najbardziej demotujące są dla mnie złe relacje z współpracownikami, kiedy brakuje wsparcia albo panuje atmosfera rywalizacji zamiast współpracy, trudno czuć się komfortowo i cieszyć się z wykonywanej pracy”.

R5PS: „Na pewno najbardziej demotujące są relacje ze współpracownikami, bo jeżeli ktoś, jak są zadania postawione i zamiast pracować drużynowo, 'olewa' nas, a my musimy za niego robić, na pewno to jest demotujące”.

Istotnym czynnikiem zniechęcającym jest **również brak profesjonalizmu i wsparcia ze strony przełożonych**. Respondenci podkreślali, że przełożeni nieznający specyfiki pracy, nieumiejący zarządzać zespołem czy ignorujący potrzeby pracowników obniżają motywację i zaangażowanie.

R3PB: „W moim przypadku bardzo demotuje mnie to, jeżeli mam nad sobą przełożonego i przełożony nie do końca wie o czym mówi albo nie do końca wie, w jaki sposób wykonywać daną pracę [...] I tego typu zagadnienia bardzo mocno demotują do pracy osobiście”.

R7PB: „Najbardziej demotujące są konflikty w zespole, toksyczna atmosfera i brak zaufania ze strony przełożonych. Również zbyt sztywna struktura i brak wpływu na decyzje... Nieodpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji”.

W niektórych wypowiedziach pojawił się także wątek **kultury organizacyjnej**: sztywne, hierarchiczne podejście, brak przejrzystej komunikacji czy ograniczanie inicjatywy młodych pracowników były wskazywane jako istotne źródła demotacji.

R1PS: „Demotującym czynnikiem jest hierarchiczność w pracy oraz brak współpracy i chęci pomocy między współpracownikami”.

R5PŁ: „Demotujące. Właśnie to ograniczanie przez innych, stawianie na drodze rozwoju. [...] To jest straszne, bo człowiek... Tak, bo to takie gaszenie człowieka, gaszenie po prostu zapału. To jest zwyczajne 'nie, po co? Nie wychylajmy się'. [...] I najgorsze to jest to, że to jest kierownik”.

Jednocześnie część respondentów zaznaczała, że nie doświadcza tego rodzaju problemów, podkreślając raczej dobre warunki i wspierającą atmosferę w zespole.

R3PŁ: „Środowisko w mojej pracy jest naprawdę w porządku. Czuję się zaopiekowana pod każdym względem”.

R6PŁ: „Generalnie pracuję w zespole, który przekazuje swoje doświadczenie cały czas, wskazuje, że coś jest nie tak, przekazuje jakieś praktyczne porady, także akurat na poziomie tej samej hierarchii, to nie spotykam się z tym”.

Dwunaste pytanie miało charakter podsumowujący i dotyczyło oczekiwań młodych ludzi wobec środowiska pracy oraz propozycji zmian, które mogłyby zwiększyć ich zaangażowanie i satysfakcję zawodową.

Z badań wynika, iż młodzi ludzie oczekują od miejsc pracy przede wszystkim **większej otwartości na ich potrzeby, możliwości rozwoju oraz elastyczności**. Najczęściej wskazywanymi zmianami były: zapewnienie szkoleń, mentoringu i jasnych ścieżek awansu, poprawa komunikacji i docenianie wkładu pracowników, a także stworzenie przyjaznej, wspierającej atmosfery.

R1PB: „Aby młodsze osoby były bardziej zaangażowane i zadowolone ze swojej pracy. Ważne jest, aby pracodawcy wykazywali większe zainteresowanie ich rozwojem, oferując szkolenia, mentoring oraz możliwości awansu. Kluczowe są również dobre relacje z współpracownikami i szacunek, aby młodsze osoby czuły się częścią zespołu”.

R1PŁ: „Myślę, że warto dawać młodym więcej swobody i możliwości wpływu na to, co robią. Fajnie też, gdy praca daje realne szanse na rozwój i naukę, a nie tylko 'odbębnienie' codziennych obowiązków”.

R2PS: „Warto postawić na większą elastyczność, dialog i otwartość na pomysły młodych pracowników. Kluczowe są także możliwości rozwoju oraz poczucie wpływu na wykonywane zadania”.

Wielu respondentów zwracało uwagę na **potrzebę zmiany podejścia starszych pracowników i przełożonych do młodszych osób**. Często wskazywano, że ich pomysły są bagatelizowane, a oni sami sprowadzani do ról mało ambitnych lub „pomocniczych”.

R3PS: „Dawania szansy młodym ludziom na stanowiskach bardziej ambitnych niż zajmowanie pozycji 'chłopca na posyłki' oraz zatrudnianie na normalną umowę o pracę, bez wiecznych bezpłatnych staży”.

R5PS: „Myślę, że na pewno podejście osób, bo niektóre osoby jeszcze żyją starymi zasadami, że to wolno, a tamtego już nie wolno, to jest kategorycznie zabronione. Trzeba się otwierać na nowe rozwiązania, na nowe spojrzenie, a nie tylko patrzeć sztywno, jak to jest opisane w regulaminie”.

Niektórzy podkreślali także znaczenie **warunków materialnych**, adekwatnego wynagrodzenia do kosztów życia i systematycznych podwyżek, które traktowane są jako forma docenienia i motywacji.

R2PB: „Aby młodzi ludzie byli bardziej zaangażowani i zadowoleni ze swojej pracy, konieczne jest zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do rosnących kosztów

życia. Istotne jest również, by ich głos i pomysły były rzeczywiście słuchane i brane pod uwagę”.

R8PB: „Z pewnością pomógłby lepszy onboarding, możliwość realnego rozwoju poprzez szkolenia przydatne w przyszłości, a także systematyczne podwyżki”.

Młodzi ludzie najczęściej wskazują, że chcieliby w miejscu pracy więcej zaufania, realnych możliwości rozwoju, elastyczności w organizacji pracy oraz docenienia ich wkładu. Oczekują oni, że praca będzie nie tylko obowiązkiem, lecz także przestrzenią rozwoju, w której mogą wносить swoje pomysły i być traktowani z szacunkiem.

Zestawienie wypowiedzi respondentów pokazuje, że młodzi ludzie postrzegają czynniki zewnętrzne jako istotne dla kształtowania motywacji zawodowej. Do najczęściej wskazywanych elementów wzmacniających zaangażowanie należą:

- adekwatne i sprawiedliwe wynagrodzenie, premiowanie wysiłku oraz jasne zasady płacowe;
- dobra atmosfera pracy i wspierające relacje w zespole oraz z przełożonymi;
- możliwości rozwoju – szkolenia, awanse, jasno określone ścieżki kariery;
- docenienie i informacja zwrotna jako element budujący poczucie sensu i sprawiedliwości;
- elastyczność organizacyjna (np. praca hybrydowa, zdalna, większy wpływ na zadania).

Jednocześnie wskazywano także czynniki ograniczające motywację, do których zalicza się przede wszystkim:

- zła atmosfera i konflikty w zespole, brak współpracy, rywalizacja;
- nadmierna kontrola i brak zaufania ze strony przełożonych;
- brak docenienia, faworyzowanie lub ignorowanie inicjatyw;
- niejasna komunikacja i brak informacji zwrotnej;
- monotonne, powtarzalne zadania bez perspektywy rozwoju.

Młodzi ludzie ze wszystkich podregionów oczekują sprawiedliwego wynagradzania, przyjaznej atmosfery i realnych możliwości rozwoju, jednak akcenty różnią się lokalnie. W podregionie białostockim dominuje kwestia finansów i docenienia, w podregionie łomżyńskim relacje i partnerskie traktowanie, a w podregionie suwalskim jasne perspektywy rozwoju oraz sprawiedliwość w nagradzaniu.

3.5. System edukacji a rynek pracy

Relacja między systemem edukacji a rynkiem pracy stanowi kluczowy obszar refleksji młodych ludzi, którzy wchodzą na ścieżkę zawodową. To, w jaki sposób szkoły i uczelnie przygotowują do podjęcia pracy, w dużej mierze wpływa na ich motywację do dalszego kształcenia, poczucie własnych kompetencji oraz perspektywy zawodowe. Młodzi ludzie najczęściej wskazują na **dominację teorii kosztem praktyki**. Wielu z nich podkreśla, że choć edukacja zapewniła solidne

podstawy wiedzy, to nie dała wystarczającego przygotowania do wykonywania konkretnych zadań zawodowych. Jak stwierdziła jedna z respondentek:

R1PB: „Moja dotychczasowa edukacja przygotowała mnie do realnych potrzeb rynku pracy w niskim stopniu. Choć zdobyłam solidną wiedzę teoretyczną, brakuje mi praktycznych umiejętności, które są bezpośrednio związane z wymaganiami zawodowymi”.

Podobnie zauważył inny badany:

R5PB: „Edukacja dała mi solidne podstawy teoretyczne, ale wciąż brakuje mi praktycznych umiejętności potrzebnych w pracy. Często uczymy się rzeczy, które nie mają zastosowania zawodowego”.

Drugim powtarzającym się wątkiem była **konieczność zdobywania doświadczeń poza uczelnią** np. na praktykach, stażach czy w pierwszej pracy. To właśnie one dawały możliwość skonfrontowania wiedzy z realnymi wymaganiami zawodowymi. Jak wskazał respondent:

R7PB: „Edukacja dała mi podstawy teoretyczne, ale brakowało mi pewnej wiedzy o rynku pracy. Dopiero na praktykach zrozumiałem, jak wygląda realna praca w danej firmie”.

Podobne stanowisko wyraziła uczestniczka z Łomży:

R6PŁ: „Generalnie ze swojego doświadczenia i perspektywy, takim naczelnym momentem zwrotnym w mojej karierze zawodowej była konieczność odbycia praktyk studenckich. (...) Już na pierwszym roku iść, poznać branżę, zobaczyć przedsiębiorstwo, poznać ludzi i doświadczyć takiej realnej pracy”.

Niektórzy zwracali uwagę na **rozbieżność między tym, czego uczą uczelnie, a realiami zawodowymi**. Wskazywali, że metody i treści akademickie bywają oderwane od praktyki, a w firmach często stosuje się inne podejścia niż te przedstawiane na zajęciach.

R5PS: „W obecnych sytuacjach nauczyłem się dużo rzeczy, na przykład jak konstruować maszyny, czy liczyć wały i później idąc do firm mówią nam, że tego tak się nie robi, że u nich to inaczej jest, no i to jest takie mylące”.

R3PB: „Nauczyłem się wielu przydatnych rzeczy, jednak ostatecznie, jeżeli przychodzi się do firmy, to tam nie oczekują osoby, która spędziła 3 lata na uczeniu się różnych technologii, ale kogoś, kto zna się na jednej konkretnej czynności i robi ją bardzo dobrze”.

W wypowiedziach pojawiły się także **pozytywne przykłady** przygotowania, zwłaszcza wtedy, gdy edukacja była wzbogacona o projekty, koła naukowe czy zaangażowanych wykładowców.

R3PŁ: „Uważam, że dobrze. Miałam szczęście, ponieważ spotkałam na swojej drodze zaangażowanych nauczycieli akademickich, ale także zdeterminowanych studentów, z którymi mogłam rozwijać się w kołach naukowych”.

R5PŁ: „Jeżeli chodzi o uczelnię, to tutaj, ja jestem technologiem, więc mogłam poznać rysunek techniczny. (...) Uczelnia pomogła mi z moją pracą, z takimi właśnie rozwiązaniami technicznymi. Przełożyłam tę wiedzę na pracę.”

Dostrzeżono również refleksje dotyczące **zmieniającego się rynku pracy**, gdzie niektóre kierunki tracą na znaczeniu z powodu rozwoju nowych technologii. Jak zauważyła respondentka:

R2PŁ: „Niestety mój kierunek studiów został na rynku pracy mocno zastąpiony przez sztuczną inteligencję. Uważam, że na każdym etapie edukacji powinno się przygotowywać młodych ludzi bardziej do życia, a nie do zdania egzaminów”.

Na podstawie tych wypowiedzi można zauważyć kilka wspólnych wątków:

- silny nacisk na teorię kosztem praktyki – wielu respondentów podkreśla, że edukacja dała im solidne podstawy teoretyczne, ale w niewystarczającym stopniu przygotowała do realnych wyzwań zawodowych (np. R1PB, R1PŁ, R2PS, R4PS). Często brakuje umiejętności praktycznych i specjalizacji dostosowanej do wymagań rynku;
- rola praktyk i doświadczeń pozaszkolnych – niektórzy wskazują, że prawdziwe przygotowanie do pracy nastąpiło dopiero podczas praktyk zawodowych, staży czy pierwszych doświadczeń w pracy (R7PB, R6PS, R6PŁ). To właśnie kontakt z rzeczywistymi obowiązkami pozwala na zweryfikowanie wiedzy teoretycznej;
- rozbieżność między tym, czego uczą uczelnie, a oczekiwaniami rynku – część osób zauważa, że to, czego uczą na studiach, nie zawsze pokrywa się z realiami w firmach (R5PS, R3PB). Bywa, że młodzi pracownicy muszą oduczać się akademickich schematów i dostosowywać do praktyk stosowanych w konkretnych miejscach pracy;
- pozytywne przykłady – część respondentów dobrze ocenia przygotowanie uczelni, zwłaszcza tam, gdzie mieli zaangażowanych wykładowców, możliwość udziału w projektach badawczych czy zajęcia praktyczne (R3PŁ, R6PB, R5PŁ). To pokazuje, że system edukacji bywa skuteczny, gdy łączy teorię z praktyką;
- nowe wyzwania rynku pracy – pojawiły się też głosy, że kierunki studiów tracą na aktualności wobec dynamicznego rozwoju technologii, np. zastępowania zawodów przez sztuczną inteligencję (R2PŁ).

Ogólnie można powiedzieć, że edukacja postrzegana jest raczej jako solidna baza teoretyczna, ale pełne przygotowanie do pracy następuje dopiero poprzez praktykę zawodową i indywidualne doświadczenia.

Kolejne zagadnienie dotyczyło opinii młodych ludzi na temat potrzebnych zmian w systemie edukacji, które mogłyby skuteczniej motywować ich do nauki i jednocześnie lepiej przygotowywać do wymagań rynku pracy. Respondenci zwracali

uwagę, że obecny model kształcenia w dużej mierze opiera się na teorii, podczas gdy rynek oczekuje przede wszystkim praktycznych umiejętności, elastyczności i gotowości do szybkiego uczenia się nowych kompetencji. Najczęściej podkreślano **potrzebę większej liczby zajęć praktycznych** oraz **bezpośredniej współpracy szkół i uczelni z pracodawcami**.

R1PB: „Aby skuteczniej motywować młodych ludzi do nauki i lepiej przygotować ich do rynku pracy, w systemie edukacji powinno się kłaść większy nacisk na zajęcia praktyczne. Uczniowie i studenci powinni mieć więcej okazji do stosowania teorii w praktyce, poprzez staże, praktyki zawodowe czy projekty współpracy z firmami”.

R3PB: „Wydaje mi się, że potrzebny jest większy nacisk na praktyczne zagadnienia i wprowadzenie tego w takiej przemyślanej formie, we współpracy z biurem czy innym przedsiębiorstwem”.

R4PB: „...Myślę że spotkania ze specjalistami to ciekawa opcja, jednak wiemy jak wygląda to w praktyce i jak studenci reagują na takie spotkania, często nie chcą korzystać z okazji na poznanie przedsiębiorstwa od zupleca”.

R7PB: „Potrzebujemy więcej zajęć praktycznych i współpracy szkół z przedsiębiorstwami”.

R1PŁ: „Przede wszystkim więcej praktycznych zajęć i projektów, które pokazują, jak wykorzystywać wiedzę w realnym świecie”.

R5PB: „Potrzebne jest wprowadzenie bardziej praktycznych zajęć, współpracy z pracodawcami i programy stażowe. Moim zdaniem, dobrym pomysłem jest również wprowadzenie doradztwa zawodowego na etapie szkoły średniej”.

R2PS: „System edukacji powinien kłaść większy nacisk na praktykę, współpracę z pracodawcami...”.

R5PS: „Myślę, że zmiany powinny być takie, żeby były ukierunkowane na dany zawód, jakąś praktykę, żeby można było łączyć naukę z praktyką”.

Jednocześnie respondenci zwracali uwagę na **konieczność rozwijania umiejętności miękkich**, które są coraz bardziej cenione w miejscu pracy, takich jak wystąpienia publiczne, kreatywność, komunikacja czy samodzielność.

R1PS: „Uważam, że ważną kwestią są wystąpienia publiczne i umiejętności miękkie, aby każdy młody człowiek mógł w szybkim tempie rozwijać się zawodowo na wyższych szczeblach”.

R2PS: „System edukacji powinien kłaść większy nacisk..., i rozwijanie kompetencji miękkich”.

R7PB: „Być może częstsze wykorzystanie systemu nauki kompetencji miękkich – pracy zespołowej, komunikacji, zarządzania projektami”.

Pojawiły się również głosy odnośnie do rozwijania **kompetencji językowych**.

R2PŁ: Przede wszystkim praktyczna nauka języka. Teraz język angielski jest nieodzownym elementem przy rekrutacji do pracy”.

Część wypowiedzi akcentowała także konieczność unowocześnienia programów nauczania i wprowadzenia treści odpowiadających realnym potrzebom rynku, w tym aktualnych narzędzi, technologii czy kompetencji cyfrowych.

R2PB: „System edukacji powinien zostać unowocześniony poprzez wprowadzenie nauczania opierającego się na aktualnie wykorzystywanych narzędziach oraz powinien zostać zwiększony udział zajęć praktycznych kosztem nadmiaru teorii”.

R8PB: „Nie jestem pewna, ale być może kluczem jest ciągle analizowanie trendów i obserwowanie, co jest aktualnie ważne i stosowane na rynku”.

R4PS: „... większy nacisk na aktualne potrzeby rynku, nie tylko teorię”.

Zwracano uwagę również na **potrzebę łączenia teorii z realnymi projektami interdyscyplinarnymi**, które umożliwiałyby studentom współpracę z osobami z różnych kierunków i rozwijanie specjalizacji w praktyce.

R3PB: „Spotkałem się w innych uczelniach z projektami, w których było trzeba zrealizować konkretny problem, co sprawiało, że studenci sami decydowali, jakie umiejętności chcą wykorzystać, aby osiągnąć cel. Takie działania przypominały hackathony i pozwalały realnie rozwijać kompetencje w praktyce”.

Niektórzy respondenci wskazywali na **konieczność kształcenia kompetencji egzystencjalnych**, np. związanych z formalnościami urzędowymi, rozliczeniami podatkowymi czy praktycznymi aspektami codziennego funkcjonowania w dorosłym życiu.

R3PS: „Wprowadzenie przedmiotów, które są odpowiedzią na realne sprawy dotyczące życia, jak: załatwienie spraw urzędowych, co trzeba zrobić, żeby rozliczyć się z podatku PIT, co trzeba zrobić, aby móc podjąć zatrudnienie”.

W wielu wypowiedziach podkreślano więc, że edukacja powinna łączyć solidne podstawy teoretyczne z praktyką, rozwijać kompetencje miękkie i egzystencjalne oraz umożliwiać młodym ludziom realny kontakt z rynkiem pracy już na etapie kształcenia. Porównanie odpowiedzi respondentów z poszczególnych podregionów uwidacznia zarówno wspólne wątki, jak i pewne różnice akcentów.

W podregionie białostockim respondenci bardzo często podkreślali potrzebę większej liczby zajęć praktycznych i realnej współpracy uczelni z pracodawcami. Wskazywano, że teoria sama w sobie nie wystarcza, a praktyka powinna stanowić główny filar przygotowania do pracy zawodowej. Pojawiły się też głosy dotyczące konieczności unowocześnienia programów nauczania i dostosowania ich do realiów rynku pracy, np. poprzez stosowanie aktualnych narzędzi i technologii. Część osób wskazywała również na potrzebę większego rozwijania kompetencji interpersonalnych.

W podregionie łomżyńskim młodzi ludzie koncentrowali się na indywidualizacji kształcenia i potrzebie większej elastyczności systemu edukacyjnego. Podkreślali, że edukacja powinna bardziej odpowiadać na ich zainteresowania i predyspozycje, a także rozwijać kreatywność, samodzielność i praktyczne kompetencje językowe (zwłaszcza w zakresie języka angielskiego). Respondenci zwracali uwagę na znaczenie nowoczesnych narzędzi cyfrowych, ale także na konieczność praktycznych zajęć pokazujących, jak teoria przekłada się na codzienną pracę.

W podregionie suwalskim wypowiedzi skupiały się przede wszystkim na potrzebie praktyki i współpracy z pracodawcami, podobnie jak w podregionie białostockim, ale dodatkowo pojawiało się silne zaakcentowanie przygotowania do życia codziennego. Respondenci wskazywali, że szkoła powinna uczyć młodych ludzi nie tylko wiedzy zawodowej, lecz także praktycznych kompetencji, takich jak radzenie sobie z formalnościami urzędowymi czy znajomość podstaw prawa i podatków. Zwracano uwagę, że to właśnie takie umiejętności zwiększają samodzielność młodych i ich pewność siebie na rynku pracy.

Ewidentnie jednak, we wszystkich podregionach, dominował postulat **zwiększenia praktyczności kształcenia i lepszego dostosowania edukacji do realiów rynku pracy.**

3.6. Postrzeganie perspektyw zawodowych

Ostatnia część badania dotyczy postrzegania perspektyw zawodowych młodych ludzi w województwie podlaskim. W tej kategorii respondenci dzielili się swoimi opiniami na temat możliwości zatrudnienia w regionie oraz czynników, które mogą decydować o ich pozostaniu bądź emigracji do innych województw lub za granicę. Pytania koncentrowały się zarówno na ocenie lokalnego rynku pracy i dostępnych szans rozwoju zawodowego, jak i na wskazaniu działań, które mogłyby zwiększyć atrakcyjność regionu w oczach młodych mieszkańców.

Należy podkreślić, iż kilkoro osób oceniło swoje szanse zawodowe jako **umiarkowane** lub **ograniczone**, wskazując przede wszystkim na niski poziom wynagrodzeń, niewielką liczbę ofert pracy w nowoczesnych branżach oraz brak możliwości rozwoju zawodowego.

R1PS: „Trudno jest znaleźć zadowalającą pracę z dobrym wynagrodzeniem. Większość ofert jest zazwyczaj z innych województw bądź oferty dotyczą pracy zdalnej w firmie spoza województwa podlaskiego”.

R5PB: „Możliwości na rynku pracy w województwie podlaskim są bardzo ograniczone. Na ewentualną emigrację wpływałaby lepsza oferta pracy i wyższe zarobki”.

R6PB: „W województwie podlaskim rynek pracy nie jest bardzo dobrze rozwinięty, szczególnie jeśli chodzi o specjalistyczne zawody. Jest mało ofert z obszaru IT, nowych technologii, czy też inżynierii”.

R5PS: „...Praca to jest, no nie jest za lekka, nie możemy się oszukiwać tutaj, bo to się pracuje na trzy zmiany, cztery brygady na przykład, albo się przychodzi też w soboty. Trzeba pracować, no i to wynagrodzenie, żeby zarobić tyle, co osoby, które mieszkają w województwie tam dolnośląskim, to trzeba więcej, ...dać z siebie 200%”.

Z drugiej strony część respondentów dostrzega **korzystne perspektywy**, szczególnie w sytuacjach, gdy mają możliwość rozwoju w obecnym miejscu zatrudnienia lub działają w branżach dobrze rozwiniętych lokalnie, np. logistyce czy przemyśle meblarskim.

R6PS: „Uważam, że moje możliwości zawodowe są jak najbardziej wysokie, ponieważ aktualnie pracuję w dosyć specjalistycznym zawodzie (...) i dzięki moim umiejętnościom mogę po prostu znaleźć pracę w wielu firmach”.

Na decyzję o pozostaniu bądź emigracji wpływają głównie **czynniki ekonomiczne** (wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia) oraz **możliwości rozwoju zawodowego**, ale również **kwestie rodzinne i emocjonalne**.

R2PB: „Moje możliwości zawodowe w województwie podlaskim oceniam jako duże. Niemniej jednak to przede wszystkim względy rodzinne mają decydujący wpływ na moją decyzję o pozostaniu na Podlasiu”.

R3PS: „W samym mieście Białystok występuje wiele ciekawych ofert pracy, które odpowiadają moim oczekiwaniom”.

R6PŁ: „Generalnie decyzja o pozostaniu jest najczęściej zakorzeniona w rodzinie i bliskich i co za tym idzie, gdzieś tutaj próbuję się orientować na rynku. Myślę, że podlaski rynek pracy jest trudny, jest bardzo duża dysproporcja w pracodawcach, jednak są przedsiębiorstwa, które już mają swoją, że tak powiem, renomę. Myślę, że na pewno też wynagrodzenia są proporcjonalne do kosztów życia w województwie podlaskim. Bliskość uczelni, to też na pewno ma duży wpływ na pozostanie w regionie”.

R5PS: „Na razie nie emigracji, ponieważ praca, którą wykonuję mnie satysfakcjonuje i zawsze chciałem to robić. Na razie to jest jakby moje powołanie z pracą”.

R6PŁ: „Miałam przyjemność być na emigracji przez wakacje w Niemczech i wróciłam ze względu na chęć studiowania właśnie, także to tak właśnie wpłynęło”.

Szczególnie istotnym problemem, wskazywanym przez wielu młodych, jest fakt, że rynek pracy w województwie podlaskim charakteryzuje się mniejszą różnorodnością ofert, brakiem nowoczesnych branż i niższymi płacami niż w innych regionach kraju. To sprawia, że część osób rozważa wyjazd do dużych ośrodków w Polsce, takich jak Warszawa, Wrocław, Gdańsk czy Śląsk, a nawet za granicę.

R3PB: „Wiem na ten moment, że chciałbym emigrować do innego kraju czy innego województwa. Możliwości są o wiele lepsze zarobki, a prawda jest taka, że koszty w mieście nie są aż tak większe niż to, co jest u nas w Białymstoku”.

R6PB: „Mimo, że w województwie podlaskim działa kilka firm z sektora logistyki, uważam, że znalezienie pracy po studiach może być tutaj dość trudne. Dlatego rozważam możliwość przeniesienia się do innego regionu, gdzie byłoby więcej ofert odpowiadających moim kwalifikacjom i pozwalających na rozwój zawodowy”.

R8PB: „Obawy dotyczące znalezienia pracy na rynku są uzasadnione, zwłaszcza że często zatrudnienie odbywa się poprzez rekrutację wewnętrzną lub dzięki znajomościom. Dodatkowo, stawki wynagrodzeń w regionie Podlasia są zauważalnie niższe w porównaniu z innymi częściami Polski. Choć chciałabym pracować na Podlasiu, rozważyłabym pracę zdalną w firmie z innego miasta, oferującej lepsze warunki finansowe”.

R4PS: „Swoje możliwości zawodowe w województwie podlaskim oceniam jako ograniczone, zwłaszcza w branżach kreatywnych i nowoczesnych technologii. O decyzji o emigracji może zadecydować brak perspektyw rozwoju, niskie zarobki i ograniczona oferta pracy”.

R3PŁ: „Na pewno duża część osób wyjeżdża ze względu na zarobki. Także uważam, że wynagrodzenia znacznie się różnią. Białystok jest blisko Warszawy w związku z tym wiele osób decyduje się na pracę w Warszawie. Myślę, że nie tylko chodzi o wynagrodzenie, ale także o możliwości rozwoju. W Białymstoku nie ma dużo firm, które zapewniają możliwości rozwoju”.

Ostatnie pytanie dotyczyło działań ze strony przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych czy władz samorządowych, które mogłyby wpłynąć na poprawę szans zawodowych młodych osób i zachęcenia ich do pracy w regionie. Respondenci najczęściej wskazywali **na potrzebę zwiększenia liczby ofert pracy, poprawę wynagrodzeń oraz rozwój nowoczesnych sektorów gospodarki**.

Wielu badanych zwraca uwagę na fakt, że w województwie podlaskim rynek pracy jest ograniczony, a większość ofert skupia się w Białymstoku, co powoduje, że osoby z mniejszych miejscowości muszą konkurować między sobą o nieliczne stanowiska.

R3PB: „Jeżeli chciałbym zostać na Podlasiu i realizować ambitne projekty, muszę rywalizować ze wszystkimi osobami, które kończą uczelnie techniczne, bo pracy w swojej okolicy nie znajdują. (...) Fizycznie część osób albo będzie musiała się przebranżawiać, albo emigrować”.

Respondenci podkreślają również **znaczenie współpracy pomiędzy uczelniami, przedsiębiorstwami i samorządami**, zwłaszcza w zakresie praktycznych programów stażowych i dopasowania kształcenia do realnych potrzeb rynku.

R6PB: „Istotne byłoby zwiększenie współpracy między przedsiębiorcami, uczelniami i władzami samorządowymi w zakresie tworzenia praktycznych programów stażowych i szkoleń dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy”.

Wskazano też na konieczność **inwestycji w nowoczesne branże** oraz **rozwój startupów**.

R7PB: „Żeby zatrzymać młodych ludzi w regionie, potrzebne są konkretne działania, między innymi programy stażowe, wsparcie dla startupów, inwestycje w nowoczesne sektory”.

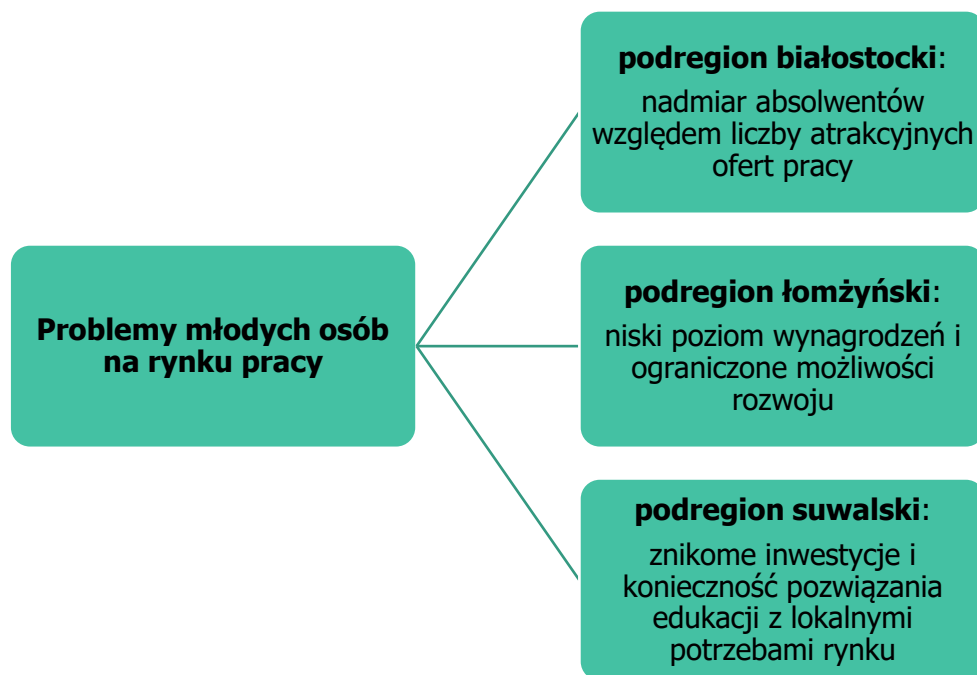
Niektórzy badani zwracali też uwagę na potrzebę **zmiany kultury organizacyjnej i sposobu zarządzania**, wskazując, że młodzi ludzie oczekują partnerskiego podejścia i traktowania pracownika z szacunkiem.

R8PB: „Potrzebna jest restrukturyzacja systemów zarządczych zgodnie ze standardami zachodnimi oraz traktowanie pracownika przede wszystkim jak człowieka”.

Młodzi mieszkańcy województwa podlaskiego widzą szansę na poprawę sytuacji zawodowej przede wszystkim w rozwoju gospodarczym regionu, tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy, współpracy biznesu z edukacją oraz we wprowadzeniu przejrzystych i nowoczesnych standardów zarządzania.

Puentując, analiza wypowiedzi respondentów dotyczących perspektyw zawodowych w województwie podlaskim ukazuje złożony obraz sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Z jednej strony część badanych podkreśla znaczenie czynników pozazawodowych, takich jak więzi rodzinne czy przywiązanie do regionu, które skłaniają ich do pozostania w województwie podlaskim mimo ograniczonych możliwości rozwoju. Z drugiej strony wyraźnie zaznaczają się bariery, takie jak niskie wynagrodzenia, niewielka liczba ofert w nowoczesnych branżach czy trudności w znalezieniu pracy zgodnej z wykształceniem, które sprzyjają rozważaniom o emigracji do innych województw lub za granicę.

W odpowiedziach osób deklarujących chęć wyjazdu powtarzały się postulaty dotyczące konieczności większych inwestycji w lokalny rynek pracy, współpracy przedsiębiorstw z uczelniami i szkołami, tworzenia programów stażowych oraz wsparcia dla młodych przedsiębiorców. Wskazywano również na potrzebę poprawy jakości zarządzania i kultury organizacyjnej w firmach oraz dostosowania systemu edukacji do wymogów rynku pracy. Różnice pomiędzy podregionami przedstawiono na rysunku 3.



Rysunek 3. Problemy młodych osób w odniesieniu do rynku pracy w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne.

W podregionie białostockim respondenci podkreślają problem nadmiaru absolwentów względem ofert pracy i oczekują rozwoju staży oraz lepszej współpracy uczelni z biznesem. W podregionie łomżyńskim głównym problemem są niskie płace i brak perspektyw rozwoju, co skłania młodych do wyjazdu, głównie do Warszawy. W podregionie suwalskim nacisk położono na potrzebę inwestycji w lokalny rynek pracy i wsparcie przedsiębiorczości, a także dopasowanie edukacji do potrzeb lokalnych firm. Zatrzymanie młodych ludzi w regionie wymaga działań na wielu poziomach, od polityki samorządowej, przez zaangażowanie przedsiębiorstw, po modernizację systemu edukacji.

Przeprowadzone badania jakościowe pokazały, że motywacja do nauki i aktywność zawodowa młodych ludzi z województwa podlaskiego kształtowane są przez splot czynników wewnętrznych i zewnętrznych, wśród których dominują ambicja, chęć rozwoju oraz potrzeba niezależności finansowej, ale także wsparcie ze strony rodziny, nauczycieli i rówieśników. Jednocześnie ujawnione zostały istotne bariery, zarówno osobiste (lęk przed porażką, brak wiary we własne możliwości, stres), jak i systemowe (nadmiar teorii w edukacji, brak praktycznych zajęć, ograniczone perspektywy rynku pracy).

Analiza różnic między podregionami uwidoczniała lokalne akcenty: w podregionie białostockim szczególnie silnie odczuwany jest problem przeciążenia obowiązkami i ograniczonej liczby ofert pracy względem liczby absolwentów, w podregionie łomżyńskim dominuje problem niskich płac i emigracji do większych ośrodków,

natomiast w podregionie suwalskim wskazywano na potrzebę inwestycji w lokalny rynek oraz dopasowania edukacji do potrzeb przedsiębiorstw.

Wnioski płynące z badania jednoznacznie wskazują, że młodzi ludzie traktują naukę i pracę jako kluczowe obszary swojego rozwoju, jednak ich potencjał często nie znajduje pełnego odzwierciedlenia w możliwościach, jakie oferuje region. Dlatego zatrzymanie młodych osób w województwie podlaskim wymaga zintegrowanych działań: modernizacji systemu edukacji w kierunku większej praktyczności, wsparcia finansowego i organizacyjnego młodych pracowników, a także inwestycji w nowoczesne branże i kulturę pracy opartą na partnerskich relacjach.

Tylko kompleksowe podejście, uwzględniające zarówno indywidualne potrzeby młodych ludzi, jak i uwarunkowania lokalnego rynku pracy, pozwoli stworzyć środowisko, w którym będą chcieli się rozwijać i wiązać swoją przyszłość z regionem.

4. Motywacja i zaangażowanie w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników – wyniki badań ilościowych

W ramach procesu badawczego zostały zaplanowane i zrealizowane badania ilościowe w formie ankiety online z kandydatami do pracy i młodymi pracownikami z województwa podlaskiego.

W ankiecie zawarto następujące pytania:

- Co najbardziej motywuje Cię do nauki (w tym rozwijania swoich kompetencji)?
- Jak oceniasz swoje zaangażowanie w naukę?
- Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływają na Twoją motywację do nauki?
- Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki zewnętrzne (otoczenie) wpływają na Twoją motywację do nauki?

4.1. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników

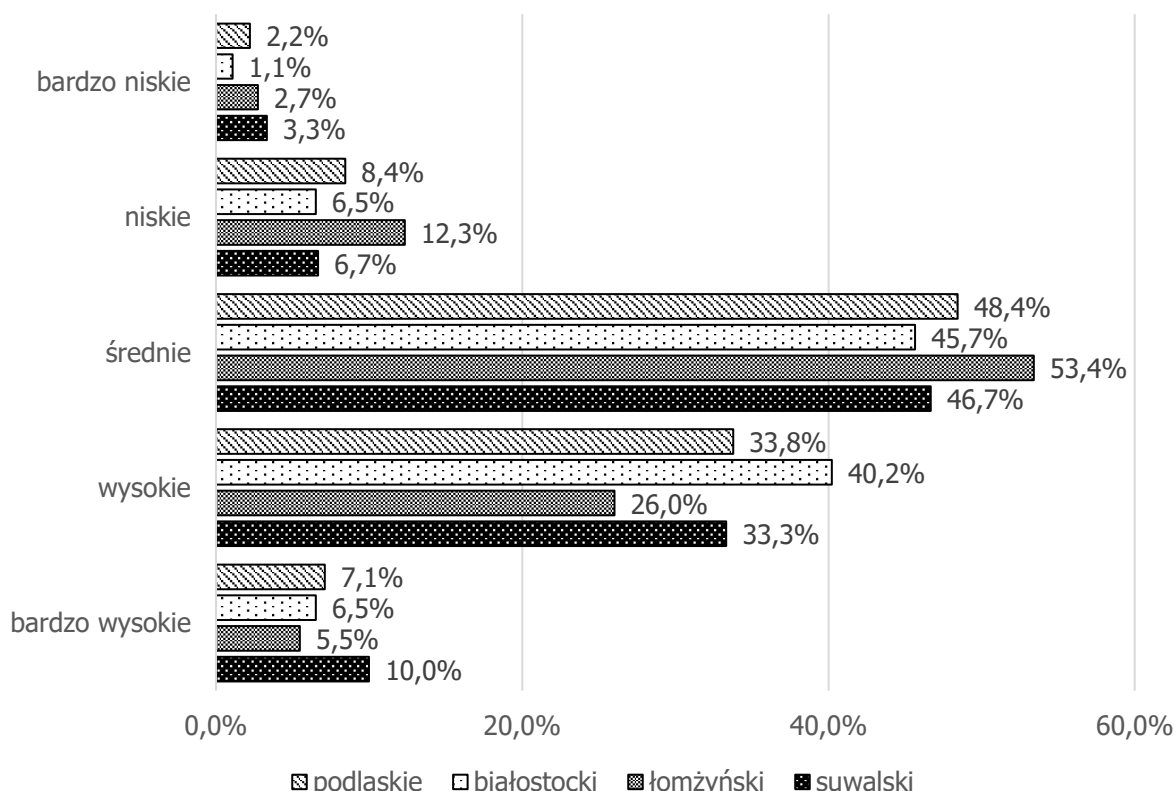
Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy z województwa podlaskiego najczęściej oceniają swoje zaangażowanie w naukę jako umiarkowane (48,4% badanych). To sugeruje, że większość respondentów postrzega własną aktywność edukacyjną jako przeciętną. Dominacja takiej odpowiedzi widoczna jest we wszystkich analizowanych podregionach. W podregionie łomżyńskim udział ocen średnich był najwyższy (53,4%), w białostockim niższy (45,7%), a w suwalskim wyniósł 46,7%.

Wysoki lub bardzo wysoki poziom zaangażowania zadeklarowało łącznie 40,9% respondentów. Szczególnie wyróżnia się tutaj podregion białostocki. W tym obszarze 46,7% badanych oceniło swoje zaangażowanie jako „wysokie” lub „bardzo wysokie”. Z kolei podregion suwalski wyróżnia się największym odsetkiem osób, które wskazały odpowiedź „bardzo wysokie” (10,0%). Może to świadczyć o występowaniu lokalnych czynników silnie motywujących do nauki.

Najniższe samooceny zaangażowania w naukę odnotowano w podregionie łomżyńskim. W tym podregionie tylko 31,5% badanych deklaruje wysokie lub bardzo wysokie zaangażowanie. Jednocześnie najwyższy spośród podregionów jest tutaj odsetek osób oceniających swoje zaangażowanie jako niskie lub bardzo niskie (15,1%). Może to oznaczać obecność lokalnych barier ograniczających motywację edukacyjną młodych ludzi.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, zaangażowanie edukacyjne kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim jest umiarkowane, ale zróżnicowane lokalnie. Najwyższą motywację edukacyjną wykazują respondenci z podregionu białostockiego. Najniższa motywacja występuje w podregionie łomżyńskim. Podregion suwalski charakteryzuje się przeciętnym poziomem zaangażowania, jednak z wyraźnie widoczną grupą osób o wysokiej samoocenie

aktywności edukacyjnej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 4.

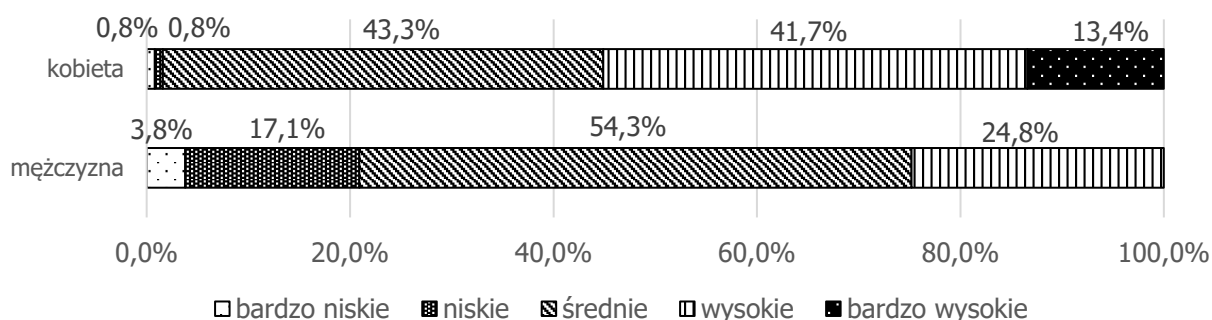


Rysunek 4. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Analiza danych dotyczących samooceny zaangażowania w naukę uwidacznia różnice między kobietami a mężczyznami. Kobiety częściej deklarują wysoki poziom zaangażowania. Ponad połowa z nich wskazała odpowiedzi „wysokie” lub „bardzo wysokie”, a tylko nieliczne określiły swoje zaangażowanie jako niskie. Wśród mężczyzn przeważają natomiast odpowiedzi „średnie”, zaś niemal co piąty z nich przyznaje się do niskiego lub bardzo niskiego zaangażowania (rysunek 5).

Zastanawiający jest brak odpowiedzi „bardzo wysokie” wśród mężczyzn i jednoczesna obecność takich deklaracji u 13,4% kobiet. Może to świadczyć o większym poczuciu odpowiedzialności edukacyjnej u kobiet lub o odmiennej strategii samooceny.

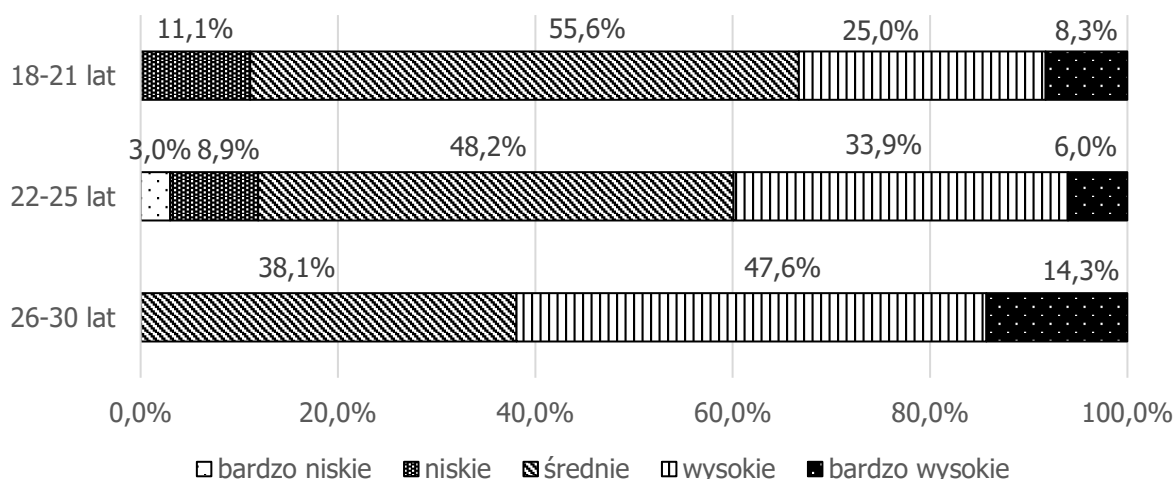


Rysunek 5. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na płeć

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Uzyskane wyniki dotyczące samooceny zaangażowania w naukę w podziale na grupy wiekowe wskazują na wyraźny wzrost poczucia zaangażowania wraz z wiekiem. W najmłodszej grupie (18-21 lat) dominują odpowiedzi „średnie” (55,6%). Jedynie co trzeci badany z tej grupy wiekowej deklaruje wyższy poziom zaangażowania. Wraz z wiekiem rośnie odsetek odpowiedzi „wysokie” i „bardzo wysokie”. W grupie 26-30 lat aż 61,9% respondentów ocenia swoje zaangażowanie jako ponadprzeciętne (rysunek 6).

Brak odpowiedzi „bardzo niskie” i „niskie” wśród najstarszych uczestników może świadczyć o większej dojrzałości edukacyjnej i większej świadomości znaczenia nauki dla rozwoju zawodowego. U młodszych osób widoczny jest natomiast umiarkowany poziom motywacji, co może wynikać z mniejszego doświadczenia zawodowego lub trudności z jasnym określeniem celów kształcenia.

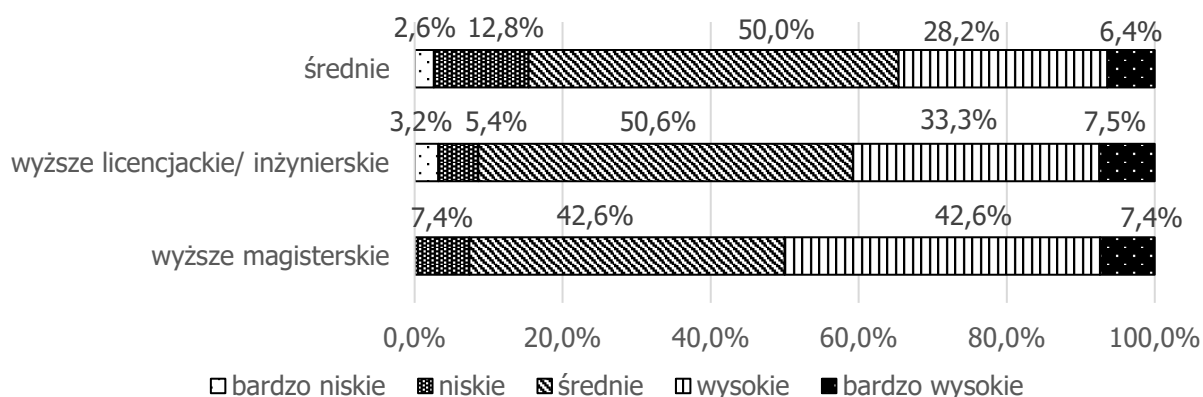


Rysunek 6. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wiek

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Uzyskane wyniki dotyczące samooceny zaangażowania w naukę ze względu na poziom wykształcenia uwiadaczniają stosunkowo spójną strukturę odpowiedzi. Niezależnie od posiadanego wykształcenia, najczęściej osób ocenia swoje zaangażowanie jako „średnie”. W każdej grupie to około połowy respondentów. Jednocześnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia obserwujemy stopniowy wzrost odsetka odpowiedzi „wysokie” i „bardzo wysokie”. Wśród osób z wykształceniem magisterskim aż 50,0% wskazuje na wysoki lub bardzo wysoki poziom zaangażowania (rysunek 7).

Najniższy poziom zaangażowania częściej deklarują osoby z wykształceniem średnim. Ponad 15% badanych z tej grupy wskazuje odpowiedzi „niskie” lub „bardzo niskie”. Wśród respondentów z wykształceniem wyższym te wartości są wyraźnie niższe. Może to świadczyć o większym poczuciu potrzeby dalszej edukacji osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie.



Rysunek 7. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wykształcenie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Analiza poziomu zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim ukazuje złożony i zróżnicowany obraz postaw edukacyjnych młodego pokolenia. Choć dominującą kategorią samooceny pozostaje odpowiedź „średnie”, co może świadczyć o umiarkowanej aktywności edukacyjnej, to jednocześnie znacząca część respondentów wskazuje na wysoki lub bardzo wysoki poziom zaangażowania. Wskazuje to na obecność grupy młodych osób, które wykazują świadome i systematyczne podejście do rozwoju kompetencji.

Wyniki badań sugerują, że zaangażowanie edukacyjne nie jest zjawiskiem jednorodnym, lecz kształtowane jest przez szereg czynników społeczno-demograficznych. Szczególnie wyraźnie różnicuje je wiek, poziom wykształcenia oraz płeć. Osoby starsze, lepiej wykształcone oraz kobiety częściej deklarują wysoki poziom zaangażowania w naukę. Można przypuszczać, że wraz z nabywaniem doświadczeń zawodowych rośnie świadomość znaczenia edukacji, a tym samym

gotowość do podejmowania wysiłku na rzecz rozwoju. Równocześnie, widoczna w niektórych podregionach (szczególnie łomżyńskim) większa liczba odpowiedzi wskazujących na niskie zaangażowanie może świadczyć o istnieniu lokalnych barier infrastrukturalnych, społecznych lub mentalnych, które ograniczają motywację edukacyjną.

4.2. Czynniki wpływające na motywację do nauki

Motywacja do nauki kandydatów do pracy i młodych pracowników kształtowana jest przez wiele czynników. Część z nich działa mobilizująco i wspiera aktywność edukacyjną, inne natomiast mogą ją osłabiać. Wśród czynników wewnętrznych, odnoszących się do osobistych przekonań, emocji i postaw, w ramach przeprowadzonego badania zidentyfikowano te, które najmocniej wpływają na decyzje o kontynuowaniu nauki oraz te, które motywację ograniczają.

Najsilniej kandydatów do pracy i młodych pracowników motywuje ambicja. W skali całego województwa czynnik ten uzyskał średnią ocenę 4,2. W podregionie białostockim był oceniany jeszcze wyżej – 4,3. Młode osoby często postrzegają naukę jako drogę do osiągnięć osobistych i przekraczania własnych możliwości. Ambicja staje się często podstawowym impulsem do rozwoju.

Istotnym źródłem motywacji jest również poczucie odpowiedzialności za własną przyszłość. Taką postawę deklaruje większość respondentów. Średnia dla województwa to 4,2, a w podregionie białostockim aż 4,4. Młodzi ludzie uczą się, bo czują, że przyszłość zależy od ich obecnych decyzji. Edukacja jest traktowana jako osobisty obowiązek i świadomy wybór.

Wysoko oceniona została także potrzeba niezależności i samodzielności. Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy motywują się do nauki, aby uniezależnić się od innych. W skali województwa wartość tego czynnika to również 4,2. W podregionie białostockim sięga ona wartości 4,3. Uwidacznia to, iż dążenie do samodzielnego życia jest jedną z kluczowych motywacji edukacyjnych.

Wśród innych czynników o silnym działaniu stymulującym młodzi ludzie wskazali: dążenie do samorozwoju (3,9), wewnętrzną potrzebę osiągania celów (3,8), wiarę w sukces (3,8) i samodyscyplinę (3,8). Te elementy wskazują na stabilne, wewnętrzne mechanizmy, które wspierają wytrwałość i planowanie. Młodzi nie uczą się pod wpływem chwili. Ich decyzje są przemyślane i osadzone w dłuższej perspektywie.

Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy znajdują też motywację w konkretnych, zewnętrznych rezultatach nauki. Świadczy o tym chęć zdobycia dyplomu lub certyfikatu (3,8) oraz chęć zdobycia przewagi konkurencyjnej na rynku pracy (3,7). Edukacja w ich percepcji ma zdecydowanie praktyczny wymiar. Wiedza i umiejętności nie są celem samym w sobie, ale środkiem do zwiększenia swojej wartości na rynku pracy.

Umiarkowaną rolę w budowaniu motywacji odgrywają również: ciekawość i chęć zdobywania wiedzy (3,7), lęk przed przyszłością (3,5) oraz chęć zdobycia uznania

i prestiżu społecznego (3,5). Choć te czynniki nie należą do głównych motorów działania, wskazują na obecność refleksji nad konsekwencjami braku edukacji oraz potrzebą społecznego uznania.

Z drugiej strony, motywację do nauki osłabiają określone bariery wewnętrzne. Negatywny wpływ ma brak sprecyzowanych celów życiowych (3,0). Problem ten szczególnie widoczny jest w podregionach łomżyńskim i suwalskim (po 3,1). Młodzi, którzy nie wiedzą, dokąd zmierzają, rzadziej angażują się w proces nauki. Brak kierunku może prowadzić do utraty sensu w podejmowaniu wysiłku edukacyjnego.

Najniższe oceny uzyskały natomiast czynniki: niskie poczucie własnej wartości (2,7) oraz inspiracja postaciami publicznymi, autorytetami i mentorami (2,7). Młodzi ludzie z województwa podlaskiego rzadko czerpią motywację z obserwacji innych. Nie przypisują dużej roli zewnętrznym wzorcom, a ich działania wynikają raczej z własnych przekonań niż z inspiracji autorytetami. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4. Czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływające na motywację do nauki w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Ambicja	4,2	4,3	4,1	4,0
2.	Samodyscyplina	3,8	3,9	3,7	3,7
3.	Wiara w sukces	3,8	3,9	3,7	3,6
4.	Lęk przed porażką	3,4	3,6	3,3	3,3
5.	Niskie poczucie własnej wartości	2,7	2,6	2,9	2,6
6.	Brak sprecyzowanych celów życiowych	3,0	2,8	3,1	3,1
7.	Ciekawość i chęć zdobywania nowej wiedzy	3,7	3,9	3,6	3,6
8.	Przekonanie, że nauka jest niezbędna do osiągnięcia sukcesu zawodowego	3,3	3,4	3,2	3,1
9.	Satysfakcja z osiągania dobrych wyników w nauce	3,4	3,5	3,4	3,2
10.	Chęć zdobycia dyplomu/certyfikatu jako formalnego potwierdzenia kwalifikacji	3,8	4,0	3,5	3,8
11.	Lęk przed przyszłością i niepewnością zawodową	3,5	3,5	3,4	3,5
12.	Dążenie do samorozwoju	3,9	4,1	3,8	3,8
13.	Poczucie satysfakcji z procesu nauki	3,2	3,5	3,0	3,0
14.	Wewnętrzna potrzeba osiągania celów	3,8	4,1	3,6	3,5
15.	Chęć zdobycia przewagi konkurencyjnej na rynku pracy	3,7	3,9	3,5	3,7
16.	Poczucie odpowiedzialności za własną przyszłość	4,2	4,4	4,1	4,0
17.	Chęć zdobycia uznania i prestiżu społecznego	3,5	3,7	3,3	3,3

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
18.	Potrzeba niezależności i samodzielności	4,2	4,3	4,1	4,2
19.	Inspiracja postaciami publicznymi, autorytetami, mentorami	2,7	2,8	2,7	2,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Motywacja do nauki nie zależy wyłącznie od wewnętrznych przekonań i aspiracji. Istotną rolę odgrywa również otoczenie społeczne i instytucjonalne. Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy wskazują na szereg czynników zewnętrznych, które wspierają ich decyzje edukacyjne lub wpływają na nie w sposób ograniczający. Przeprowadzone badania i analiza wyników pozwoliła zidentyfikować, które elementy środowiska mają realne znaczenie w budowaniu motywacji młodych ludzi.

Najsilniejszym bodźcem zewnętrznym okazuje się możliwość zdobycia atrakcyjnej pracy po ukończeniu nauki. Ten czynnik uzyskał najwyższą ocenę – 4,2 w skali województwa. W podregionie suwalskim jego wpływ oceniono jeszcze wyżej (4,3). Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy postrzegają naukę przede wszystkim jako środek do osiągnięcia stabilizacji zawodowej. To cel bardzo konkretny i bezpośredni – zdobyć zawód, który daje bezpieczeństwo i rozwój.

Wysoko oceniane są również wymagania rynku pracy dotyczące wykształcenia i kwalifikacji – średnia 3,9, a w podregionie białostockim nawet 4,0. Oznacza to, że młodzi ludzie dostrzegają realną presję otoczenia zawodowego. Świadomość, że zdobycie kwalifikacji jest konieczne, działa mobilizująco.

Ważnym źródłem wsparcia jest rodzina. Jej wpływ na motywację oceniono na 3,6, a w podregionie suwalskim aż na 3,8. To pokazuje, że środowisko domowe nadal pełni istotną funkcję w podejmowaniu decyzji edukacyjnych. Rodziny wspierają emocjonalnie, organizacyjnie, czasem finansowo.

Nieco niżej, ale wciąż pozytywnie ocenione zostały: dostępność stypendiów i wsparcia finansowego (3,4) oraz dobre warunki nauki w szkole lub na uczelni (3,4). W tych obszarach oceny są wyższe w podregionie białostockim i suwalskim (3,5). To może oznaczać, że infrastruktura edukacyjna i system wsparcia instytucjonalnego spełniają oczekiwania części młodych osób.

Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy wskazują również na pewną rolę konkurencji wśród rówieśników (3,3) i presji otoczenia (3,1). Choć czynniki te nie należą do głównych źródeł motywacji, ich obecność może wzmacniać zaangażowanie, zwłaszcza tam, gdzie młodzi czują się częścią społeczności edukacyjnej lub porównują się z innymi.

Czynniki o najmniejszym wpływie to przede wszystkim te związane z organizacją kształcenia. Obowiązkowe zaliczenia i egzaminy (3,1), praktyki i staże oferowane przez szkoły (2,9) oraz system oceniania i forma zajęć (3,2) są odbierane jako

elementy neutralne lub mało motywujące. Ich wpływ na decyzje edukacyjne jest ograniczony.

Najniżej oceniono działalność promocyjną szkół i uczelni (2,8) oraz możliwość studiowania za granicą (2,7). Te formy oddziaływania, mimo że istotne z punktu widzenia polityk edukacyjnych, nie mają dużego znaczenia dla badanych. Młodzi ludzie rzadko sugerują się kampaniami informacyjnymi lub wydarzeniami promocyjnymi. Bardziej istotne są dla nich konkretne perspektywy zawodowe i wsparcie w najbliższym otoczeniu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 5.

Tabela 5. Czynniki zewnętrzne wpływające na motywację do nauki w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Wsparcie rodziny	3,6	3,5	3,6	3,8
2.	Wsparcie nauczycieli/wykładowców	2,9	3,0	2,8	3,0
3.	Możliwość zdobycia atrakcyjnej pracy po ukończeniu nauki	4,2	4,2	4,1	4,3
4.	Presja otoczenia (rodziny, znajomych, nauczycieli)	3,1	3,1	3,1	3,0
5.	Dostępność stypendiów i wsparcia finansowego	3,4	3,5	3,1	3,5
6.	Dobre warunki nauki w szkole/na uczelni (np. dostęp do nowoczesnych technologii, materiały dydaktyczne)	3,4	3,5	3,3	3,3
7.	Wymagania rynku pracy dotyczące wykształcenia i kwalifikacji	3,9	4,0	3,8	3,9
8.	Konkurencja wśród rówieśników (chęć bycia lepszym)	3,3	3,6	3,1	3,1
9.	Możliwość studiowania/kształcenia za granicą	2,7	3,0	2,5	2,3
10.	Obowiązkowe zaliczenia i egzaminy	3,1	3,1	3,2	3,1
11.	Praktyki i staże oferowane przez szkołę/uczelnię	2,9	2,9	3,0	2,8
12.	System oceniania i forma zajęć (czy są ciekawe i angażujące)	3,2	3,2	3,3	3,0
13.	Działalność promocyjna szkół/uczelni (np. festiwale nauki, dni otwarte, kampanie informacyjne)	2,8	2,8	3,0	2,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

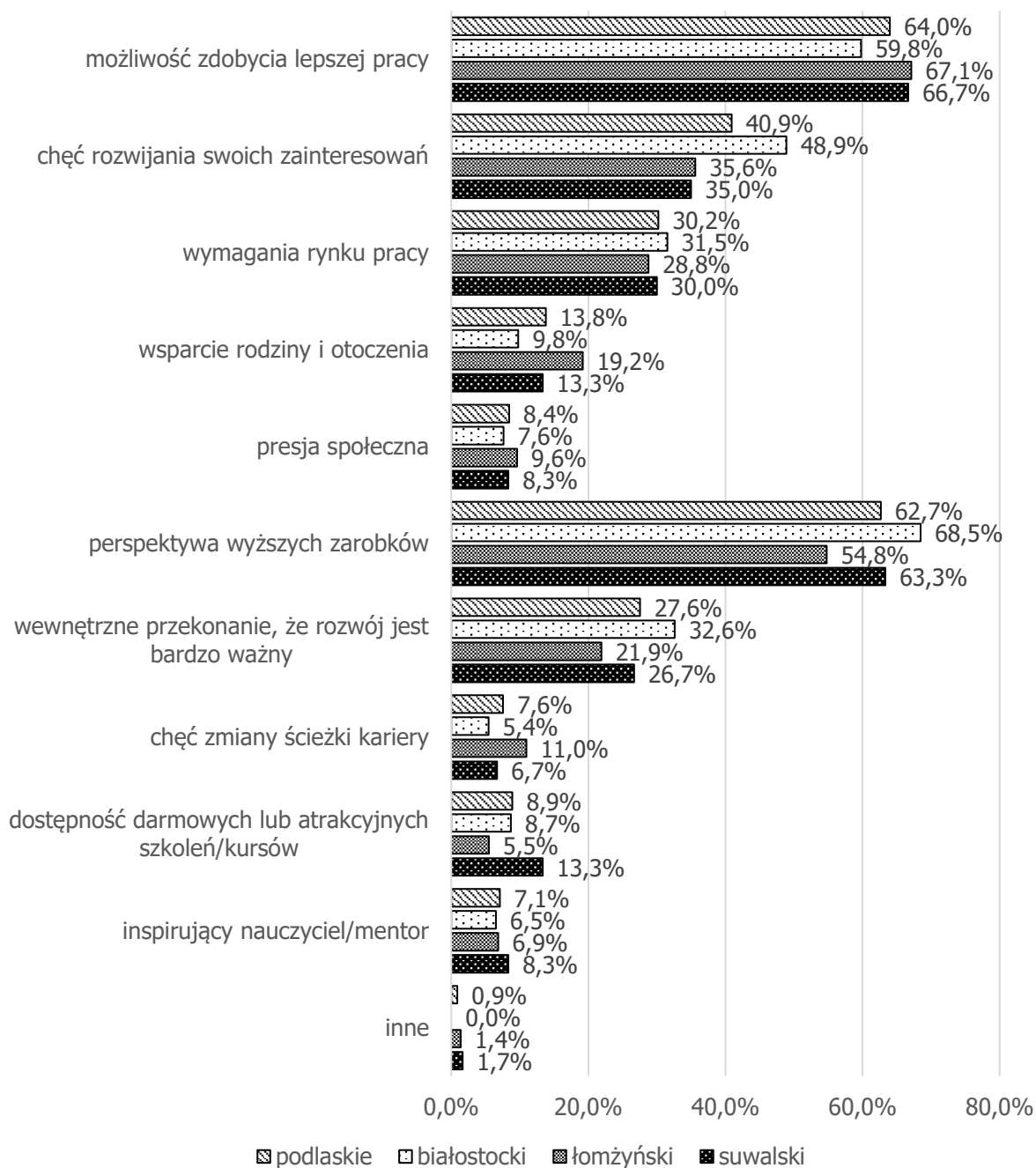
Z przeprowadzonych badań wynika, że motywacja do nauki wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim ma przede wszystkim charakter wewnętrzny. Kluczową rolę odgrywają tu osobiste aspiracje, potrzeba

samodzielności i poczucie odpowiedzialności za własną przyszłość. Młodzi ludzie postrzegają edukację jako sposób na realizację indywidualnych celów życiowych i zawodowych. Jednocześnie widać wyraźnie, że ich motywacja opiera się bardziej na refleksji i długofalowym planowaniu niż na chwilowych impulsach czy inspiracjach zewnętrznych.

Wśród czynników środowiskowych największe znaczenie przypisywane jest perspektywie zatrudnienia i wymaganiom rynku pracy. Motywacja do nauki wzmacniana jest również przez wsparcie ze strony rodziny oraz dostępność zasobów i warunków sprzyjających kształceniu. Znacznie mniejsze znaczenie mają elementy związane z organizacją procesu dydaktycznego czy działania promocyjne szkół i uczelni. Młodzi ludzie rzadziej wskazują na instytucjonalne formy wsparcia jako czynniki realnie wpływające na ich decyzje edukacyjne. Przede wszystkim koncentrują się na tym, co konkretne, praktyczne i bezpośrednio związane z przyszłością zawodową.

4.3. Czynniki kluczowe motywujące do nauki

Analiza danych dotyczących czynników motywujących młodych mieszkańców województwa podlaskiego do nauki i rozwijania kompetencji wskazuje, że dominującą motywacją jest aspekt pragmatyczny, związany bezpośrednio z rynkiem pracy. Najwięcej respondentów wskazało „możliwość zdobycia lepszej pracy” (64,0%) oraz „perspektywę wyższych zarobków” (62,7%) jako główne motywy podejmowania działań edukacyjnych. Dane te potwierdzają, że młode osoby postrzegają rozwój kompetencji głównie jako narzędzie zwiększające ich konkurencyjność na rynku pracy i szanse na poprawę sytuacji ekonomicznej. Te dwie odpowiedzi są także najczęściej wybierane we wszystkich analizowanych podregionach, osiągając najwyższe wartości w łomżyńskim (67,1% i 54,8%) i suwalskim (66,7% i 63,3%).



Rysunek 8. Kluczowe czynniki motywujące do nauki kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Nieco rzadziej wskazywana, lecz nadal istotna, jest motywacja wewnętrzna – 40,9% badanych deklaruje, że do nauki zachęca ich „chęć rozwijania swoich zainteresowań”, a 27,6% – przekonanie o znaczeniu rozwoju osobistego. W podregionie białostockim te wartości są wyższe niż średnia dla województwa, co może świadczyć o nieco silniejszej orientacji na samorealizację w większym ośrodku

akademickim. Z kolei czynniki zewnętrzne, takie jak „wymagania rynku pracy” (30,2%), „wsparcie rodziny i otoczenia” (13,8%) czy „presja społeczna” (8,4%), mają mniejsze znaczenie jako motywatory, choć nie są całkowicie pomijane. Wśród mniej popularnych odpowiedzi znajdują się: „chęć zmiany ścieżki kariery” (7,6%), „dostępność darmowych lub atrakcyjnych kursów” (8,9%) oraz „inspirujący nauczyciel/mentor” (7,1%). Ich umiarkowana częstość może świadczyć o tym, że młodzi ludzie rzadziej kierują się okazjonalnymi lub środowiskowymi impulsami, a bardziej długofalowymi celami zawodowymi i finansowymi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 8.

Analizując wyniki w ujęciu podregionów, można zauważyć pewne charakterystyczne różnice w strukturze motywacji młodych mieszkańców do podejmowania nauki i rozwoju kompetencji. W podregionie łomżyńskim najwyższy odsetek respondentów wskazał „możliwość zdobycia lepszej pracy” jako główną motywację (67,1%). Równocześnie tylko 54,8% uznało „perspektywę wyższych zarobków” za istotną, co może sugerować, że w tym obszarze bardziej liczy się sama szansa na zatrudnienie niż konkretne warunki finansowe. Co ciekawe, to właśnie tu stosunkowo wysoki był odsetek osób chcących zmienić ścieżkę kariery (11,0%), co może odzwierciedlać poczucie niedopasowania między dotychczasowym wykształceniem a oczekiwaniami rynku pracy.

W podregionie białostockim wyróżnia się wyraźnie wyższy niż w pozostałych częściach województwa udział odpowiedzi odwołujących się do motywacji wewnętrznej. „Chęć rozwijania zainteresowań” wskazało 48,9% respondentów, a „przekonanie o znaczeniu rozwoju” – 32,6%. Może to być związane z większym dostępem do uczelni wyższych, kursów i wydarzeń edukacyjnych, które sprzyjają samorealizacji. Równocześnie najwyższy w regionie jest tu odsetek odpowiedzi „perspektywa wyższych zarobków” (68,5%), co świadczy o tym, że aspiracje osobiste idą w parze z pragmatycznym podejściem do nauki.

W podregionie suwalskim motywacje ekonomiczne są równie istotne – aż 66,7% badanych wskazało na „możliwość zdobycia lepszej pracy”, a 63,3% na „perspektywę wyższych zarobków”. Zwraca uwagę także relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi dotyczących dostępności szkoleń (13,3%) oraz inspirujących nauczycieli (8,3%). Może to wskazywać, że w tym regionie pozytywna rola edukatorów i dostępnych form wsparcia ma nieco większe znaczenie dla pobudzania motywacji do nauki.

5. Motywacja i zaangażowanie w pracę wśród młodych pracowników – wyniki badań ilościowych

W ramach procesu badawczego zostały zaplanowane i zrealizowane badania ilościowe w formie ankiety online z kandydatami do pracy i młodymi pracownikami z województwa podlaskiego.

W ankiecie zawarto następujące pytania:

- Co najbardziej motywuje Cię do pracy?
- Jak oceniasz swoje zaangażowanie w pracę?
- Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływają na Twoją motywację do pracy?
- Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki zewnętrzne wpływają na Twoją motywację do pracy?

5.1. Poziom zaangażowania w pracę wśród młodych pracowników

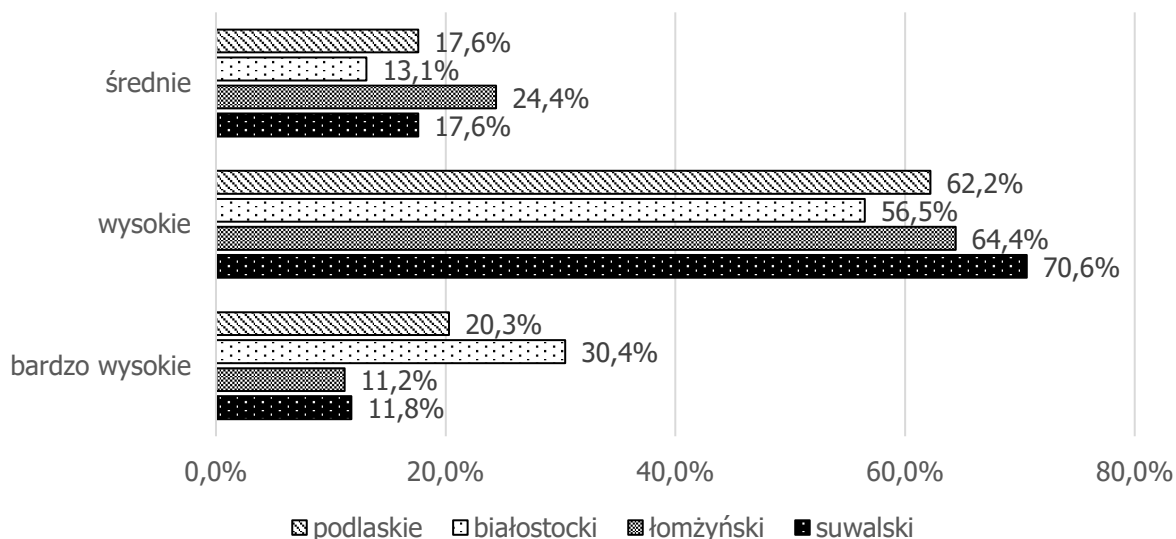
Kandydaci do pracy i młodzi pracownicy z województwa podlaskiego oceniają swoje zaangażowanie w pracę jako wysokie (62,2%). Kolejne 20,3% respondentów oceniło swój poziom zaangażowania jako „bardzo wysoki”. Warto zauważyć, że nikt nie wybrał odpowiedzi „niskie” lub „bardzo niskie”. To pokazuje, że młodzi ludzie w województwie podlaskim postrzegają siebie jako aktywnych i zmotywowanych pracowników.

Analizując dane w podziale na podregiony, najwyższe zaangażowanie deklarują respondenci z podregionu białostockiego. W tym obszarze odpowiedź „bardzo wysokie” wskazało aż 30,4% badanych, a łącznie z odpowiedzią „wysokie” jest to aż 87,0%. Świadczy to o silnej motywacji zawodowej młodych osób z tego obszaru.

Najwyższy odsetek odpowiedzi „wysokie” zanotowano natomiast w podregionie suwalskim (70,6%). Jednak jednocześnie odsetek odpowiedzi „bardzo wysokie” jest tam wyraźnie niższy (11,8%). Wskazuje to na dominację umiarkowanie wysokiego poziomu zaangażowania wśród badanych z tego obszaru.

W podregionie łomżyńskim obserwujemy największy udział odpowiedzi „średnie” (24,4%). Tylko 11,2% respondentów z tego podregionu oceniło swoje zaangażowanie jako „bardzo wysokie”. Dane sugerują, że w tej części województwa motywacja zawodowa jest nieco niższa niż w pozostałych podregionach.

Podsumowując, młodzi pracownicy i kandydaci do pracy z województwa podlaskiego cechują się wysokim poziomem deklarowanego zaangażowania w pracę. Najbardziej zmotywowani zawodowo są respondenci z podregionu białostockiego. Najbardziej umiarkowane podejście do oceny własnego zaangażowania obserwujemy natomiast w podregionie łomżyńskim. W podregionie suwalskim przeważa stabilne, choć nie najwyższe zaangażowanie zawodowe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 9.

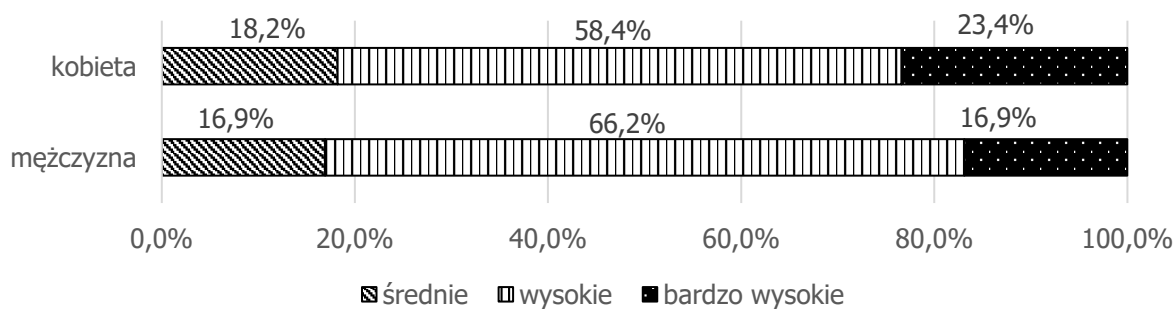


Rysunek 9. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni oceniają swoje zaangażowanie w pracę bardzo wysoko. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią w obu grupach jest „wysokie” – deklaruje ją 58,4% kobiet i 66,2% mężczyzn (rysunek 10).

Różnica pojawia się przy odpowiedzi „bardzo wysokie”. Częściej wybierają ją kobiety (23,4%) niż mężczyźni (16,9%). Może to świadczyć o większym poczuciu osobistego zaangażowania lub większej potrzebie potwierdzenia swojej aktywności zawodowej w tej grupie. W żadnej z grup nie odnotowano odpowiedzi „niskie” ani „bardzo niskie”, co podkreśla ogólnie pozytywny obraz postaw pracowniczych.



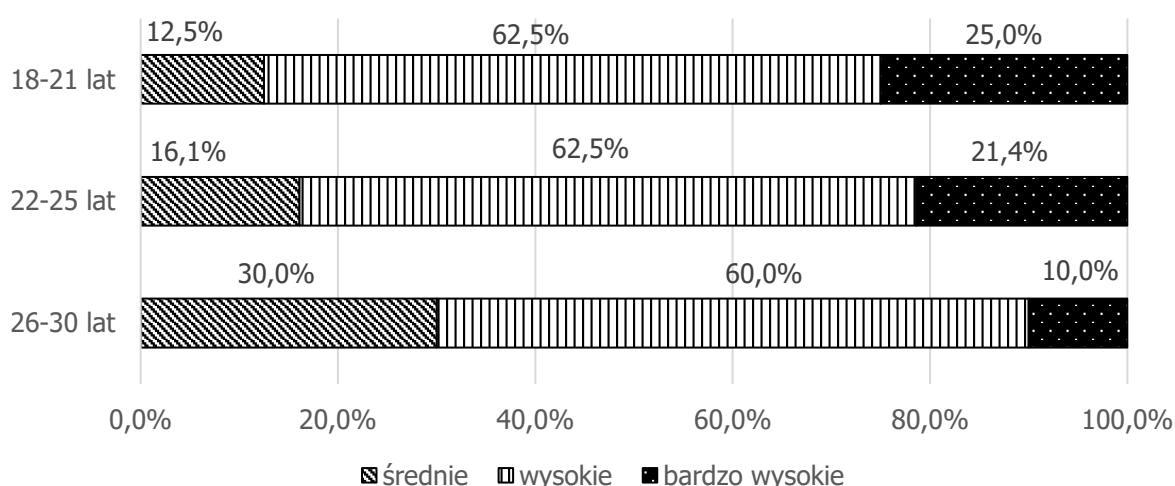
Rysunek 10. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na płeć

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Młodzi pracownicy w województwie podlaskim, niezależnie od wieku, deklarują wysokie zaangażowanie w pracę. Najwięcej respondentów w każdej grupie wiekowej

ocenilo je jako „wysokie”: 62,5% w grupie 18-21 lat, tyle samo w grupie 22–25 lat oraz 60,0% w grupie 26-30 lat (rysunek 11).

Z wiekiem jednak wzrasta odsetek osób określających swoje zaangażowanie jako „średnie” (od 12,5% wśród najmłodszych do 30,0% wśród najstarszych), a jednocześnie spada udział odpowiedzi „bardzo wysokie”. Może to sugerować, że młodszy pracownicy w większym stopniu identyfikują się z wysokim zaangażowaniem. Natomiast nieco starsi wykazują już większy realizm lub krytycyzm w samoocenie.

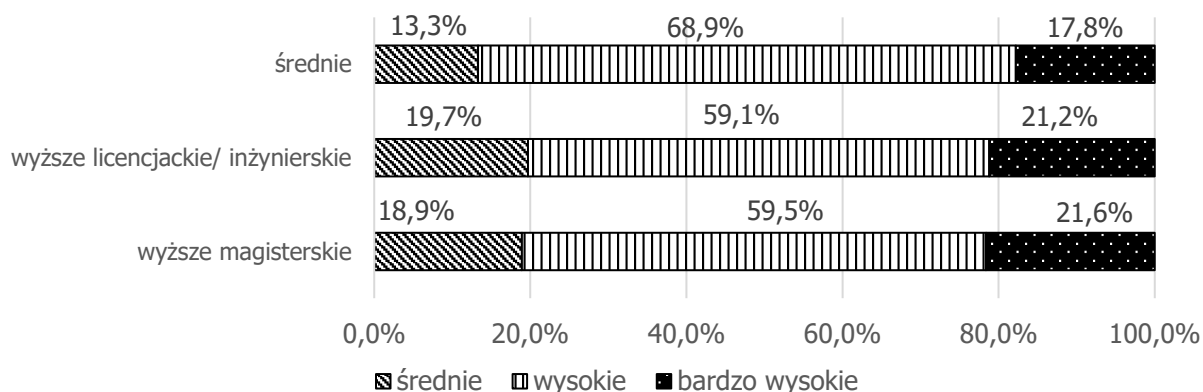


Rysunek 11. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wiek

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Niezależnie od posiadanego wykształcenia, młodzi respondenci deklarują wysoki poziom zaangażowania w pracę. W szczególności osoby z wykształceniem średnim często określają swoje zaangażowanie jako „wysokie” (68,9%) lub „bardzo wysokie” (17,8%), co może świadczyć o ich silnej motywacji zawodowej, niezależnej od formalnego poziomu kwalifikacji (rysunek 12).

Wśród respondentów z wykształceniem wyższym (zarówno licencjackim, jak i magisterskim) także dominuje postrzeganie własnej postawy w pracy jako aktywnej i zaangażowanej. W obu tych grupach przeważają odpowiedzi „wysokie” (ok. 59%) oraz „bardzo wysokie” (ponad 21%), co potwierdza, że wykształcenie akademickie nie tylko dostarcza kompetencji, ale również wzmacnia poczucie odpowiedzialności zawodowej. Brak wskazań na niskie lub bardzo niskie zaangażowanie w każdej z analizowanych grup świadczy o pozytywnym nastawieniu młodych pracowników i ich gotowości do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym.



Rysunek 12. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wykształcenie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Analizując wyniki dotyczące poziomu zaangażowania młodych osób w pracę, należy zdecydowanie zauważyć wyraźnie pozytywny obraz postaw zawodowych wśród respondentów z województwa podlaskiego. Zarówno w ujęciu ogólnym, jak i zróżnicowanym ze względu na wiek, płeć czy poziom wykształcenia, wśród badanych dominuje przekonanie o ich wysokim zaangażowaniu w pracę. Brak odpowiedzi wskazujących na niski poziom aktywności zawodowej świadczy o dużej wewnętrznej motywacji oraz o poczuciu odpowiedzialności za wykonywaną pracę wśród badanych.

Choć pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi i terytorialnymi pojawiają się różnice w natężeniu tej deklaracji (np. wyższy udział odpowiedzi „bardzo wysokie” wśród osób z podregionu białostockiego czy młodszych respondentów), ogólny trend wskazuje na dużą gotowość młodego pokolenia do zaangażowanego uczestnictwa w życiu zawodowym.

5.2. Czynniki wpływające na motywację do pracy

Motywacja do pracy kandydatów do pracy i młodych pracowników kształtowana jest przez szereg czynników o charakterze wewnętrznym i zewnętrznym. Część z nich pełni funkcję stymulującą i wzmacnia zaangażowanie zawodowe. Inne mogą działać hamująco i ograniczać gotowość do podejmowania aktywności zawodowej. Wśród czynników wewnętrznych, zidentyfikowano te, które wywierają najsilniejszy wpływ na decyzje o podjęciu i kontynuowaniu pracy zawodowej, a także te, które mogą motywację osłabiać.

Najsilniej kandydatów do pracy i młodych pracowników motywuje dążenie do samodzielności finansowej. W skali całego województwa średnia wartość tego czynnika wynosi 4,6, a w podregionie białostockim sięga aż 4,7. Praca jest postrzegana jako warunek niezależności, a zarazem wyraz dorosłości

i odpowiedzialności za własne życie. Drugim bardzo silnym impulsem jest ambicja. W całym regionie uzyskała ona wartość 4,3, a w podregionie białostockim nawet 4,5. Młodzi ludzie traktują pracę jako przestrzeń realizacji celów i przekraczania własnych granic.

Wysoko oceniono również samodyscyplinę (4,2) i wiarę w sukces (4,1), co wskazuje na stabilne i wewnętrzne źródła motywacji, oparte na przekonaniu o własnej sprawczości. Praca nie jest dla młodych wyłącznie obowiązkiem. Stanowi również źródło satysfakcji i poczucia kompetencji. Potwierdzają to także wyniki dotyczące satysfakcji z dobrze wykonanej pracy (4,2) oraz chęci zdobycia doświadczenia zawodowego (4,1). W wielu przypadkach aktywność zawodowa jest odbierana jako element ścieżki rozwoju, która prowadzi do realizacji życiowych planów.

Wśród czynników o nieco słabszym, ale nadal pozytywnym wpływie, znalazły się: chęć rozwijania pasji poprzez pracę (3,9), przekonanie, że praca jest konieczna do osiągnięcia celów życiowych (3,9), a także potrzeba kontaktu z innymi ludźmi, zarówno w kontekście możliwości współpracy (3,4), jak i chęci poznawania nowych osób (3,6). Część respondentów wskazuje również na znaczenie misji zawodowej lub satysfakcji z pełnionej roli (3,5), co podkreśla, że część młodych poszukuje sensu także w samej treści pracy, nie tylko w jej efektach.

Z drugiej strony, motywację do pracy może ograniczać brak jasno określonych celów życiowych (2,8) oraz niskie poczucie własnej wartości (2,5). Odziaływanie tych dwóch czynników szczególnie widoczne są w podregionach łomżyńskim i suwalskim.

Warto też zwrócić uwagę, że relatywnie niską wartość uzyskała wewnętrzna potrzeba uzyskania akceptacji otoczenia (2,8), co może świadczyć o tym, że decyzje zawodowe młodych ludzi są podejmowane niezależnie od oczekiwań otoczenia. Młodzi z województwa podlaskiego motywują się głównie wewnętrznymi. Chcą pracować, bo widzą w tym sposób na rozwój, niezależność i potwierdzenie własnej wartości. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 6.

Tabela 6. Czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływające na motywację do pracy w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Ambicja	4,3	4,5	4,1	4,0
2.	Samodyscyplina	4,2	4,4	4,0	4,1
3.	Wiara w sukces	4,1	4,3	4,0	3,9
4.	Lęk przed porażką	3,3	3,5	3,3	3,1
5.	Niskie poczucie własnej wartości	2,5	2,2	2,9	2,5
6.	Brak sprecyzowanych celów życiowych	2,8	2,7	2,9	3,0
7.	Chęć zdobycia doświadczenia zawodowego	4,1	4,2	4,0	3,9
8.	Satysfakcja z dobrze wykonanej pracy	4,2	4,3	4,1	4,0

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
9.	Chęć rozwijania pasji poprzez pracę	3,9	3,9	3,8	3,9
10.	Dążenie do samodzielności finansowej	4,6	4,7	4,5	4,6
11.	Potrzeba utrzymania rodziny	3,2	3,1	3,4	3,4
12.	Przekonanie, że praca jest konieczna do realizacji planów życiowych	3,9	4,0	3,8	3,7
13.	Lęk przed utratą pracy i brakiem środków do życia	3,4	3,6	3,4	3,2
14.	Poczucie misji lub satysfakcja z wykonywanej pracy	3,5	3,8	3,4	3,2
15.	Wewnętrzna potrzeba uzyskania akceptacji otoczenia (np. rodziny)	2,8	2,7	3,0	2,9
16.	Możliwość przebywania z innymi ludźmi	3,4	3,5	3,5	3,2
17.	Chęć poznania nowych ludzi	3,6	3,7	3,6	3,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

W kontekście motywacji do pracy kandydatów do pracy i młodych pracowników znaczącą rolę odgrywa także otoczenie, zarówno społeczne, jak i instytucjonalne. W ramach przeprowadzonych badań zidentyfikowano zestaw czynników zewnętrznych, które w ocenie respondentów mają realny wpływ na ich zaangażowanie zawodowe. Wskazano zarówno te elementy środowiska pracy, które skutecznie wzmacniają motywację, jak i te, których znaczenie jest wyraźnie mniejsze.

Najsilniejszym bodźcem zewnętrznym jest wysokie wynagrodzenie. W skali całego województwa uzyskało ono ocenę 4,6, a w podregionie białostockim – aż 4,8. Młodzi ludzie wyraźnie łączą motywację do pracy z gratyfikacją finansową. Praca jest traktowana jako źródło bezpieczeństwa ekonomicznego, ale też jako forma uznania i docenienia wysiłku. Istotne znaczenie przypisywane jest również możliwości zdobycia doświadczenia (4,4) oraz awansu i rozwoju zawodowego (4,4). Widać tu wyraźną orientację młodych osób na rozwój i systematyczne budowanie pozycji zawodowej.

Wysoko oceniono także dobre relacje ze współpracownikami (4,3), stabilność zatrudnienia (4,3) oraz elastyczność pracy, w tym możliwość pracy zdalnej (4,3). Młodzi pracownicy cenią sobie atmosferę współpracy i przewidywalność zatrudnienia, ale również potrzebują elastyczności i wpływu na organizację własnej pracy. W podregionach białostockim i łomżyńskim szczególnie doceniono kulturę organizacyjną i atmosferę w miejscu pracy (odpowiednio 4,3 i 4,2), co może świadczyć o rosnącym znaczeniu tzw. miękkich aspektów zatrudnienia.

Nieco niższe, choć nadal pozytywne oceny, uzyskały wsparcie ze strony przełożonych (4,0) oraz dodatkowe benefity (4,0). W tym przypadku widoczna jest różnica terytorialna. W podregionie suwalskim wartości te spadają do poziomu 3,8,

co może świadczyć o słabszym rozwoju praktyk motywacyjnych w niektórych środowiskach pracodawców.

Czynniki o najniższym wpływie na motywację do pracy to presja otoczenia (2,9), a także brak możliwości zatrudnienia w zawodzie, do którego młodzi się przygotowywali (3,3). Wskazuje to, że decyzje zawodowe podejmowane są głównie na podstawie wewnętrznych celów i realnych ofert pracy, a nie w oparciu o oczekiwania innych. Zaskakująco umiarkowane znaczenie przypisano również reputacji i wizerunkowi firmy (3,7), co może sugerować, że choć marka pracodawcy ma znaczenie, ważniejsze są warunki pracy i rozwój osobisty. Pewne znaczenie ma także sytuacja na rynku pracy w regionie. W szczególności w podregionie łomżyńskim (4,0), gdzie presja lokalnych możliwości zatrudnienia zdaje się silniej determinować decyzje młodych ludzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 7.

Tabela 7. Czynniki zewnętrzne wpływające na motywację do pracy w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Wysokie wynagrodzenie	4,6	4,8	4,3	4,6
2.	Możliwość zdobycia doświadczenia	4,4	4,6	4,2	4,4
3.	Dobre relacje ze współpracownikami	4,3	4,4	4,2	4,2
4.	Możliwość awansu i rozwoju zawodowego	4,4	4,5	4,2	4,4
5.	Stabilność zatrudnienia (pewność pracy)	4,3	4,4	4,2	4,3
6.	Wsparcie ze strony przełożonych	4,0	4,1	3,9	3,8
7.	Kultura organizacyjna i atmosfera w pracy	4,2	4,3	4,2	4,0
8.	Elastyczne godziny pracy lub możliwość pracy zdalnej	4,3	4,4	4,3	4,2
9.	Dodatkowe benefity (np. karnety sportowe, opieka zdrowotna, premie)	4,0	4,1	3,9	3,8
10.	Presja otoczenia (oczekiwania rodziny, znajomych, przełożonych)	2,9	2,8	3,2	2,7
11.	Brak możliwości zatrudnienia w zawodzie, do którego się przygotowywałem/am	3,3	3,3	3,3	3,2
12.	Dobra reputacja i wizerunek firmy, w której pracuję	3,7	3,7	3,9	3,3
13.	Sytuacja na rynku pracy w regionie (dostępność ofert, konkurencja)	3,8	3,9	4,0	3,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Jak wynika z przeprowadzonych badań, motywacja do pracy kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim ma w przeważającej mierze charakter wewnętrzny. Kluczowe znaczenie mają potrzeba samodzielności finansowej, ambicja oraz wiara we własne możliwości. Praca postrzegana jest jako ścieżka realizacji osobistych celów, źródło rozwoju i niezależności. Młodzi ludzie

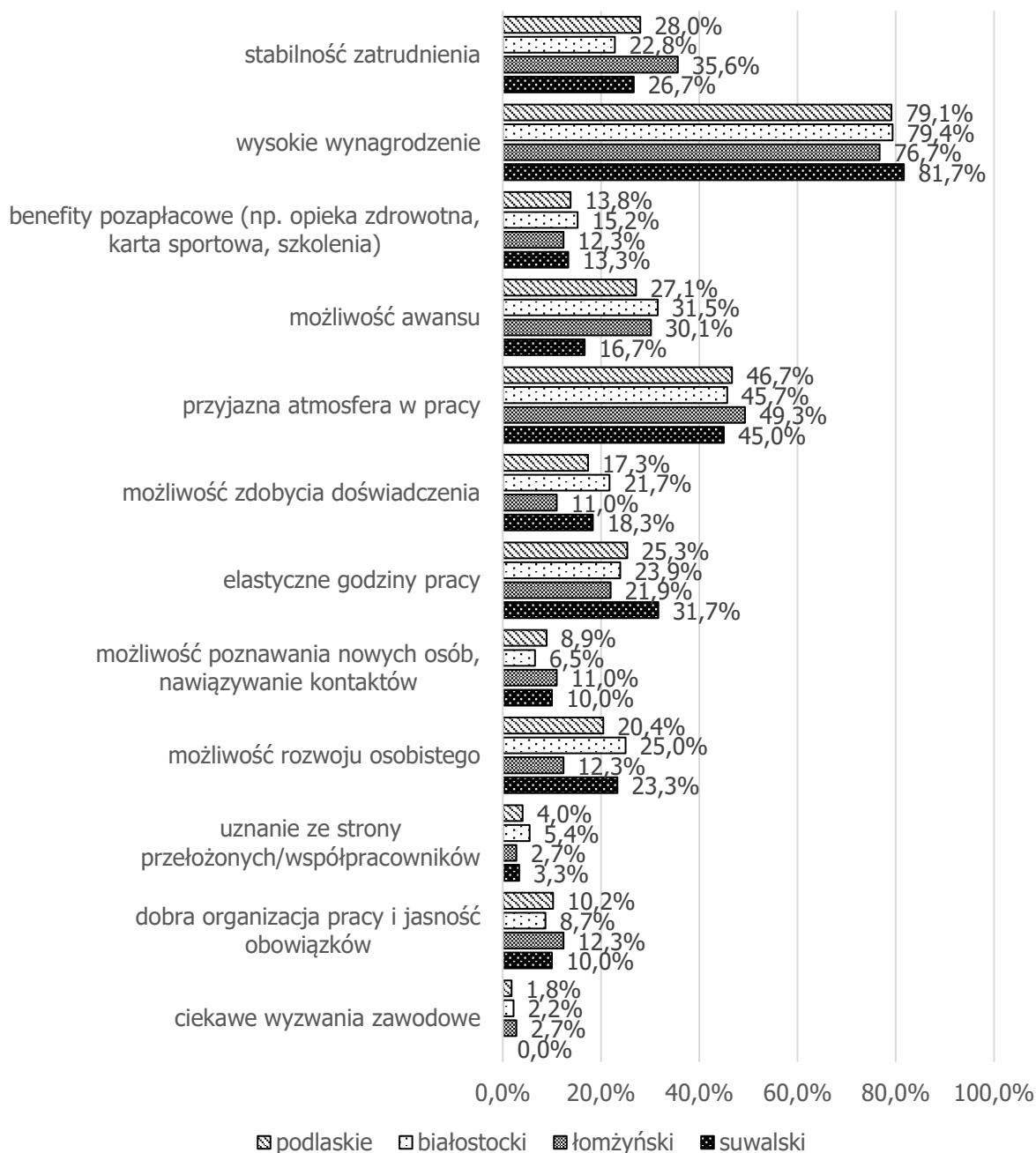
wykazują silną orientację na zdobywanie doświadczenia zawodowego i satysfakcję z dobrze wykonanych zadań, co świadczy o dojrzałym podejściu do aktywności zawodowej. Choć czynniki takie jak lęk przed porażką czy brak jasno sprecyzowanych celów mogą osłabiać motywację, to ich wpływ pozostaje umiarkowany i wyraźnie słabszy niż siła czynników stymulujących.

Istotne znaczenie w procesie motywacyjnym odgrywają także czynniki zewnętrzne, zwłaszcza te bezpośrednio związane z warunkami zatrudnienia. Kluczową rolę pełni wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia oraz możliwość awansu i rozwoju zawodowego. Młodzi pracownicy cenią sobie również atmosferę w miejscu pracy, elastyczność organizacyjną i relacje ze współpracownikami. Mniejsze znaczenie przypisywane jest oczekiwaniom otoczenia, działaniom promocyjnym czy wizerunkowi pracodawcy. Widać zatem, że motywacja zawodowa młodych osób koncentruje się wokół wartości praktycznych, związanych z realnymi korzyściami, możliwościami rozwoju oraz wpływem na własną przyszłość.

5.3. Czynniki kluczowe motywujące do pracy

Analiza preferencji młodych pracowników i kandydatów do pracy w województwie podlaskim, dotyczących najbardziej pożądanых cech zatrudnienia, pozwala zidentyfikować najważniejsze czynniki wpływające na ich wybory zawodowe i oczekiwania wobec pracodawców. W skali całego województwa najczęściej wskazywaną wartością jest wysokie wynagrodzenie, które zadeklarowało od 76,7% (łomżyński) do aż 81,7% (suwalski) respondentów. Wysoki poziom zgodności w tym zakresie we wszystkich podregionach potwierdza, że motywacja finansowa pozostaje podstawowym i najbardziej uniwersalnym elementem atrakcyjności pracy dla młodych osób.

Na kolejnych miejscach uplasowały się: przyjazna atmosfera w pracy (od 45,0% do 49,3%) oraz możliwość awansu (od 16,7% do 31,5%). Szczególnie wysoki odsetek wskazań dotyczących atmosfery odnotowano w podregionie białostockim (49,3%) oraz łomżyńskim (46,7%), co może sugerować, że jakość relacji interpersonalnych i klimat organizacyjny są tam szczególnie istotne dla pracowników. Z kolei stabilność zatrudnienia okazała się kluczowa głównie w podregionie łomżyńskim (35,6%), co może wynikać z większej niepewności zatrudnienia w tym obszarze (rysunek 13).



Rysunek 13. Kluczowe czynniki motywujące do pracy młodych ludzi w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Ciekawym uzupełnieniem motywacji są czynniki związane z elastycznością i rozwojem. Elastyczne godziny pracy uzyskały najwyższy odsetek wśród osób z podregionu suwalskiego (31,7%), a możliwość rozwoju osobistego została szczególnie doceniona w podregionie białostockim (25,0%). Wskazuje to na rosnące znaczenie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz indywidualnego rozwoju poza standardową ścieżką awansu zawodowego.

Niższe, ale wciąż zauważalne wartości osiągnęły odpowiedzi dotyczące benefitów pozapłacowych (ok. 12–15%), możliwości zdobycia doświadczenia (od 11,0% do 21,7%) i poznawania nowych osób (od 6,5% do 11,0%). Relatywnie niskie zainteresowanie kategoriami takimi jak „ciekawe wyzwania zawodowe”, „uznanie ze strony przełożonych” czy „dobra organizacja pracy” wskazuje, że dla młodych pracowników najważniejsze są raczej wymierne i praktyczne aspekty zatrudnienia, a nie prestiż czy struktura organizacyjna. Młode pokolenie na rynku pracy w województwie podlaskim koncentruje się na aspektach bezpieczeństwa finansowego, możliwości rozwoju i jakości relacji międzyludzkich w miejscu pracy.

6. System edukacji a motywacja i zaangażowanie w naukę oraz przygotowanie do rynku pracy – wyniki badań ilościowych

W ramach procesu badawczego zostały zaplanowane i zrealizowane badania ilościowe w formie ankiety online z kandydatami do pracy i młodymi pracownikami z województwa podlaskiego.

W ankiecie zawarto następujące pytania:

- Jak oceniasz wpływ systemu edukacji na Twoją motywację do nauki i pracy?
- Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu systemu edukacji na Twoją motywację do nauki i przygotowanie do rynku pracy.
- Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi sposobów poprawy skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy.

6.1. Wpływ systemu edukacji na motywację i zaangażowanie do nauki i pracy

Wpływ systemu edukacji na motywację kandydatów do pracy i młodych pracowników oraz ich przygotowanie do rynku pracy w województwie podlaskim jest postrzegany przez młodych ludzi jako umiarkowany. Wśród zidentyfikowanych aspektów edukacyjnych znajdują się zarówno elementy oceniane pozytywnie, jak i te, które nie spełniają oczekiwań młodych ludzi. Wyniki badań wskazują, że szkoły i uczelnie nie zawsze dostarczają narzędzi, które wzmacniają motywację edukacyjną lub skutecznie przygotowują do funkcjonowania na rynku pracy.

Najlepiej ocenione zostały możliwości rozwijania umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, praca zespołowa czy zarządzanie czasem (średnia 3,9). Może to sugerować, że te aspekty są bardziej dostępne w codziennej praktyce edukacyjnej niż konkretne wsparcie w zakresie kariery. Relatywnie dobrze wypada również ocena atmosfery i kultury panującej w szkołach i uczelniach (3,5), a także rozwijanie umiejętności analitycznego i krytycznego myślenia (3,5). Te elementy świadczą o tym, że system edukacji wspiera rozwój ogólnych kompetencji akademickich i społecznych, które mają znaczenie w przyszłej pracy zawodowej.

Z drugiej strony, znacznie niżej oceniono elementy związane z praktycznym przygotowaniem do pracy zawodowej. Szczególnie nisko wypadła dostępność doradztwa zawodowego (2,6) oraz oferta dodatkowych kursów i certyfikatów (3,0). Również współpraca szkół i uczelni z pracodawcami została oceniona jako niewystarczająca (2,9), co może osłabiać przejście z edukacji do zatrudnienia. Tylko nieco wyżej oceniono stopień dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy (3,0), co potwierdza, że młodzi nie zawsze dostrzegają spójność między tym, czego się uczą, a wymaganiami rynku.

Co istotne, sam system edukacji rzadko bywa postrzegany jako źródło motywacji do nauki. Ocena 2,8 wskazuje na niską skuteczność jego oddziaływania w tym

zakresie. Młodzi ludzie deklarują, że ich motywacja nie wynika bezpośrednio z tego, jak zorganizowane są zajęcia czy jak skonstruowany jest system oceniania. Ocena dotycząca motywacyjnej funkcji formy zajęć również była niska (2,9), szczególnie w podregionie suwalskim (2,7). Oznacza to, że młodzi wciąż czekają na bardziej angażujące i dopasowane do ich oczekiwań formy nauczania.

Analiza uzyskanych wyników pozwala zauważyć, że system edukacji w regionie pełni funkcję wspierającą jedynie w wybranych obszarach. Brakuje spójnych, praktycznych działań, które skutecznie łączyłyby proces kształcenia z wymogami rynku pracy. Młodzi ludzie bardziej doceniają atmosferę i rozwój ogólnych kompetencji niż konkretne wsparcie w budowaniu ścieżki kariery. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 8.

Tabela 8. Ocena wpływu wybranych aspektów systemu edukacji na motywację do nauki i przygotowanie młodych ludzi do potrzeb rynku pracy w województwie podlaskim według podregionów

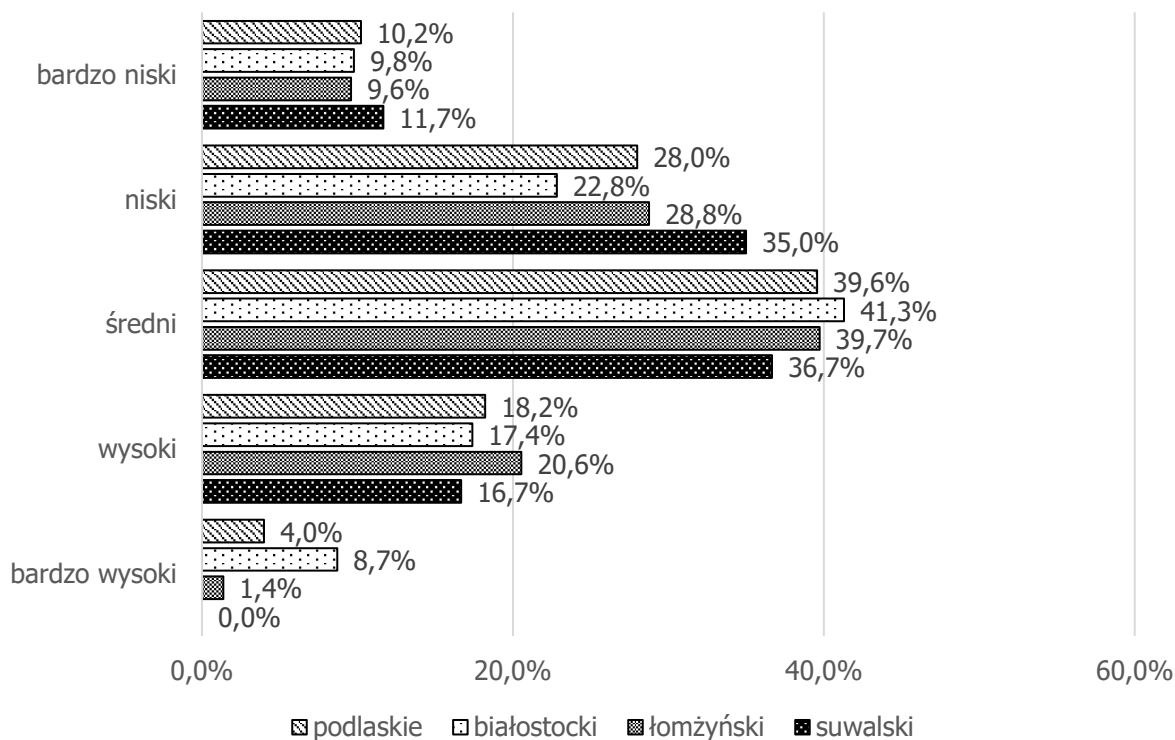
L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Szkoła/uczelnia przygotowuje do wymagań rynku pracy	3,2	3,2	3,3	3,1
2.	Wiedza i umiejętności, zdobyte w trakcie nauki, są przydatne w pracy zawodowej	3,4	3,5	3,4	3,2
3.	Szkoła/uczelnia oferuje wystarczające wsparcie w zakresie zdobywania doświadczenia zawodowego (np. praktyki, staże, współpraca z firmami)	3,1	3,0	3,2	3,1
4.	System edukacji wpływa pozytywnie na motywację do nauki	2,8	2,9	2,9	2,6
5.	System edukacji umożliwia rozwijanie umiejętności miękkich (np. komunikacji, pracy zespołowej, zarządzania czasem)	3,9	4,1	3,8	3,9
6.	Nauczyciele/wykładowcy motywują uczniów/studentów do nauki i rozwijania kompetencji zawodowych	3,3	3,4	3,3	3,2
7.	Programy nauczania są dostosowane do potrzeb rynku pracy	3,0	2,9	3,1	2,8
8.	Materiały dydaktyczne i narzędzia edukacyjne (np. dostęp do nowoczesnych technologii) wspierają naukę i rozwój zawodowy	3,3	3,3	3,4	3,2
9.	Zajęcia w szkole/uczelni są angażujące i praktyczne	3,2	3,2	3,3	3,1
10.	Dostęp do doradztwa zawodowego, które pomaga zaplanować swoją karierę	2,6	2,3	2,9	2,5

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
11.	Oferta dodatkowych kursów, szkoleń i certyfikatów w szkole/uczelni jest wystarczająca	3,0	2,9	3,1	2,9
12.	Współpraca szkół/uczelni z pracodawcami jest wystarczająca, aby przygotować uczniów/studentów do wejścia na rynek pracy	2,9	2,8	3,2	2,7
13.	System oceniania i forma zajęć motywują do nauki i aktywnego rozwijania kompetencji	2,9	2,9	3,0	2,7
14.	Nauka w szkole/uczelni rozwija umiejętności analitycznego i krytycznego myślenia	3,5	3,6	3,5	3,3
15.	Atmosfera i kultura w szkole/uczelni sprzyjają motywacji do nauki	3,5	3,6	3,6	3,4
16.	Program nauczania w szkole/uczelni jest elastyczny i pozwala na indywidualizację ścieżki kształcenia	3,1	3,1	3,2	2,9
17.	Szkoła/uczelnia przygotowuje do wymagań rynku pracy	3,2	3,2	3,3	3,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Na podstawie przeprowadzonych badań można zauważyć, że ogólna ocena wpływu systemu edukacji na motywację do nauki i pracy wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim jest umiarkowana. Największa grupa respondentów wskazała odpowiedź „średni”. Taką ocenę zadeklarowało niemal 40% badanych (dokładnie 39,6%). Oznacza to, że system edukacyjny nie jest postrzegany jednoznacznie negatywnie. Należy zauważyć, że nie pełni też wiodącej roli w budowaniu motywacji młodego pokolenia. Jest raczej neutralnym lub wspomagającym, ale niewystarczającym elementem ich ścieżki rozwoju.

Niski lub bardzo niski wpływ systemu edukacji na motywację zadeklarowało łącznie aż 38,2% badanych w skali województwa, co pokazuje, że w ocenie wielu młodych ludzi szkoła lub uczelnia nie stanowi realnego źródła inspiracji i wsparcia zawodowego. Szczególnie niepokojąco kształtuje się sytuacja w podregionie suwalskim, gdzie aż 46,7% osób uznało wpływ za niski lub bardzo niski, a nikt nie ocenił go jako bardzo wysoki. To może świadczyć o niedopasowaniu oferty edukacyjnej do lokalnych potrzeb rynku pracy (rysunek 14).



Rysunek 14. Ogólna ocena wpływu systemu edukacji na motywację do nauki i pracy wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Najbardziej pozytywny obraz widoczny jest w podregionie białostockim, gdzie odsetek odpowiedzi „wysoki” lub „bardzo wysoki” wyniósł 26,1%. Jest to ponad dwukrotnie więcej niż w podregionie łomżyńskim (22%) i prawie czterokrotnie więcej niż w suwalskim (16,7%). Może to sugerować, że białostockie szkoły i uczelnie częściej podejmują działania sprzyjające rozwijaniu kompetencji i budowaniu ścieżek kariery. Mimo to nawet w tym regionie większość respondentów nie oceniła systemu edukacji jako szczególnie motywującego. Stanowi to więc istotne wyzwanie w planowaniu rozwoju strategii edukacyjnych.

6.2. Propozycje przyszłych działań ukierunkowanych na poprawę skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy

Analiza ocen sposobów poprawy skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy wskazuje na bardzo wyraźne i zgodne oczekiwania kandydatów do pracy i młodych pracowników z województwa podlaskiego. Respondenci konsekwentnie wskazują, że system edukacyjny powinien być bardziej praktyczny, aktualny, elastyczny i bliski realiom rynku pracy. Najwyżej ocenione zostały postulaty dotyczące zwiększenia nacisku na umiejętności praktyczne (średnio

4,3), częstszej aktualizacji programów nauczania (4,2) oraz rozszerzenia współpracy szkół i uczelni z pracodawcami (4,2). Wskazuje to na potrzebę silniejszego powiązania edukacji z rzeczywistymi wymaganiami zawodowymi.

Wysoko oceniono również potrzebę dostosowania systemu edukacji do zmieniających się warunków rynkowych. Postulat większej elastyczności i responsywności edukacji wobec zmian gospodarczych i technologicznych uzyskał ocenę 4,3 w skali województwa, a w podregionie białostockim aż 4,5. Równie pozytywnie przyjęto ideę wprowadzenia nowoczesnych metod nauczania, takich jak narzędzia AI, projekty, symulacje i case study (3,9), a także zwiększenia dostępu do narzędzi cyfrowych i technologicznych (4,1). Wskazuje to na otwartość młodego pokolenia na innowacje edukacyjne, szczególnie w kontekście przygotowania do dynamicznego rynku pracy.

Stosunkowo niższe oceny uzyskały takie propozycje jak rozwój umiejętności miękkich (3,6), udział w projektach naukowo-badawczych (3,8) czy zagraniczne wymiany edukacyjne (3,5). Może to świadczyć o ich postrzeganiu jako uzupełniających, ale nie jako kluczowych do dobrego przygotowania zawodowego. Warto zauważyć, że podregion suwalski systematycznie plasuje się nieco niżej w większości ocen. Może to wynikać z ograniczonego dostępu do nowoczesnych form edukacji lub mniejszej skali współpracy z rynkiem pracy.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, młodzi ludzie oczekują od systemu edukacji większego zorientowania na praktykę, innowacyjność i bezpośrednie powiązania z otoczeniem gospodarczym. Zgłaszane propozycje zmian mają charakter kompleksowy. Obejmują zarówno treści programowe, jak i metody nauczania, technologie oraz relacje ze środowiskiem pracy. Wyniki te dostarczają wskazówek, w jakim kierunku powinny zmierzać zmiany w edukacji, aby skuteczniej przygotowywać młode pokolenie do wymagań rynku pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 9.

Tabela 9. Propozycje sposobów poprawy skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Większa liczba praktyk i staży zwiększyłaby skuteczność systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy	3,8	3,8	3,7	3,9
2.	Szersza współpraca szkół/uczelni z pracodawcami ułatwiłaby młodym ludziom wejście na rynek pracy	4,2	4,3	4,1	4,1
3.	Większy nacisk na umiejętności praktyczne powinien być priorytetem w edukacji	4,3	4,5	4,1	4,3

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
4.	Większa liczba zajęć rozwijających umiejętności miękkie (np. komunikację, pracę zespołową) poprawiłaby przygotowanie młodych ludzi do pracy	3,6	3,8	3,6	3,6
5.	Większy udział studentów w projektach naukowo-badawczych lepiej przygotowałby młodych ludzi do samodzielnej pracy w firmach	3,8	4,0	3,8	3,5
6.	Więcej możliwości wymiany Erasmus/studiowania za granicą zwiększyłoby umiejętności młodych ludzi do pracy w środowisku wielokulturowym	3,5	3,7	3,5	3,3
7.	Wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania (np. narzędzia AI, nauka poprzez projekty, case study, symulacje) lepiej przygotowałoby młodych ludzi do pracy zawodowej	3,9	4,1	3,9	3,7
8.	Obecny system edukacji powinien być bardziej elastyczny i dostosowany do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy	4,3	4,5	4,1	4,3
9.	Większy udział ekspertów branżowych w prowadzeniu zajęć poprawiłby jakość kształcenia	4,1	4,3	3,9	4,0
10.	Programy nauczania powinny być częściej aktualizowane, aby lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy	4,2	4,4	4,1	4,1
11.	Większy dostęp do technologii i narzędzi cyfrowych (w tym sztucznej inteligencji) w edukacji przyczyniłby się do lepszego przygotowania młodych ludzi do pracy	4,1	4,3	3,9	3,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Analiza odpowiedzi respondentów z poszczególnych podregionów województwa podlaskiego pozwala uchwycić najważniejsze aspekty w postrzeganiu możliwych kierunków poprawy skuteczności systemu edukacji w każdym z nich.

W podregionie białostockim respondenci zwracają szczególną uwagę na konieczność dostosowania edukacji do realiów rynku pracy. Największe znaczenie przypisują zwiększeniu nacisku na umiejętności praktyczne (4,5) oraz elastyczności systemu edukacji (4,5). Wysoko oceniono również potrzebę aktualizacji programów nauczania (4,4) i lepszego przygotowania studentów poprzez nowoczesne metody nauczania, takie jak projekty i symulacje (4,1). Uwagę przyciąga także postulat wzmocnienia współpracy uczelni z pracodawcami i większego udziału ekspertów

branżowych w procesie dydaktycznym (po 4,3), co wskazuje na praktyczny i nowoczesny wymiar oczekiwań edukacyjnych młodych ludzi w tym obszarze.

W podregionie łomżyńskim najistotniejsze są potrzeby związane z przejrzystością i powiązaniem kształcenia z rynkiem pracy. Młodzi ludzie podkreślają wagę aktualizacji programów nauczania (4,1), większego nacisku na praktyczne umiejętności (4,1) i rozwoju współpracy szkół z pracodawcami (4,1). Wskazują także na znaczenie udziału studentów w projektach naukowo-badawczych (3,8) oraz przygotowania do pracy w międzynarodowym środowisku (3,5). Oczekiwania te wskazują na potrzebę praktycznego, zastosowalnego modelu kształcenia zorientowanego na konkretne doświadczenia zawodowe.

W podregionie suwalskim kluczowym oczekiwaniem jest zaś zwiększenie liczby praktyk i staży (3,9) oraz większa elastyczność systemu edukacji (4,3). Młodzi respondenci zwracają także uwagę na konieczność większego nacisku na umiejętności praktyczne (4,3) i potrzebę wdrażania nowoczesnych metod nauczania (3,7). Często podkreślany jest również postulat aktualizacji programów nauczania (4,1) oraz szerszego wykorzystania narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji w procesie edukacyjnym (3,9). Wskazuje to na duże znaczenie innowacyjności i aktualności treści kształcenia w tym podregionie (tabela 9).

7. Środowisko pracy i kultura organizacyjna przedsiębiorstwa a motywacja i zaangażowanie w pracę – wyniki badań ilościowych

W ramach procesu badawczego zostały zaplanowane i zrealizowane badania ilościowe w formie ankiety online z kandydatami do pracy i młodymi pracownikami z województwa podlaskiego.

W ankiecie zawarto następujące pytania:

- Jak oceniasz wpływ pracodawcy na Twoją motywację do pracy?
- Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego (wykaz stwierdzeń zawarto w załączniku 2).
- Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi sposobów zwiększenia motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi (wykaz stwierdzeń zawarto w załączniku 2).
- Czy planujesz pozostać w obecnej pracy dłużej niż rok?
- Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie pracy zgodnej z Twoimi oczekiwaniami w województwie podlaskim?
- Czy rozważasz emigrację zarobkową poza województwo podlaskie?

7.1. Wpływ środowiska pracy i kultury organizacyjnej na motywację i zaangażowanie do pracy

Oczekiwania wobec warunków pracy różnią się pomiędzy pokoleniami. Wynika to z odmiennych doświadczeń, priorytetów i uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Z tego względu coraz większego znaczenia nabiera potrzeba badania opinii młodych osób wchodzących na rynek pracy.

Przeprowadzona w ramach badań ocena warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego w województwie podlaskim wskazuje na zróżnicowany, choć umiarkowanie pozytywny obraz doświadczeń młodych osób. Wśród respondentów z całego województwa najczęściej pozytywnie ocenianymi aspektami pracy są poczucie bezpieczeństwa (3,9) oraz możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (3,7). Młodzi pracownicy deklarują także, że w ich miejscach pracy panuje miła i wspierająca atmosfera (3,7). Relacje z przełożonymi są generalnie dobre. Wsparcie oceniono na poziomie 3,4. Dane te mogą świadczyć o rosnącej roli tzw. „miękkich” aspektów zatrudnienia w oczekiwaniach młodego pokolenia.

Stosunkowo dobrze oceniono również jasność zakresu obowiązków (3,6) i brak obaw przed zgłaszaniem problemów (3,6). Może to wskazywać na umiarkowany poziom przejrzystości i otwartości organizacyjnej w miejscu pracy. Warto jednak zauważyć, że oceny te różnią się między podregionami. Na przykład kultura innowacyjna jest najwyżej oceniana w łomżyńskim (3,5), a najniżej w suwalskim (3,0).

Zdecydowanie słabsze wyniki dotyczą obszarów związanych z rozwojem zawodowym i motywowaniem pracowników. Realne możliwości awansu i rozwoju zawodowego oceniono średnio na 3,1. Natomiast działania wspierające motywację, np. premie, szkolenia, ścieżki kariery uzyskały ocenę 3,3. W podregionie suwalskim te aspekty wypadają najslabiej (odpowiednio 3,0 i 2,9). Może to wskazywać na niższy poziom inwestycji w rozwój pracowników w tym obszarze.

Najniżej ocenione zostały dostępność szkoleń i kursów (2,9) oraz przejrzystość zasad awansu (3,0). Sugeruje to ograniczone możliwości zdobywania nowych kwalifikacji i brak klarowności ścieżek kariery w wielu firmach. Te bariery mogą mieć istotny wpływ na motywację młodych ludzi do długofalowego zaangażowania zawodowego. Potwierdzają to również umiarkowane oceny takich aspektów jak długoterminowa perspektywa zatrudnienia (3,1) czy satysfakcja i poczucie sensu z wykonywanej pracy (3,2).

Młodzi pracownicy z województwa podlaskiego w głównej mierze pozytywnie oceniają atmosferę pracy i relacje interpersonalne. Jednocześnie dostrzegają wyraźne braki w zakresie możliwości rozwoju i działań motywacyjnych. Szczególnie w podregionie suwalskim uwidacznia się potrzeba wzmocnienia instytucjonalnego wsparcia kariery, przejrzystości awansu oraz dostępu do szkoleń. Wyniki te pokazują, że podstawowe warunki zatrudnienia są relatywnie stabilne, przy czym dalszy rozwój i zaangażowanie młodych wymaga działań systemowych ze strony pracodawców. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 10.

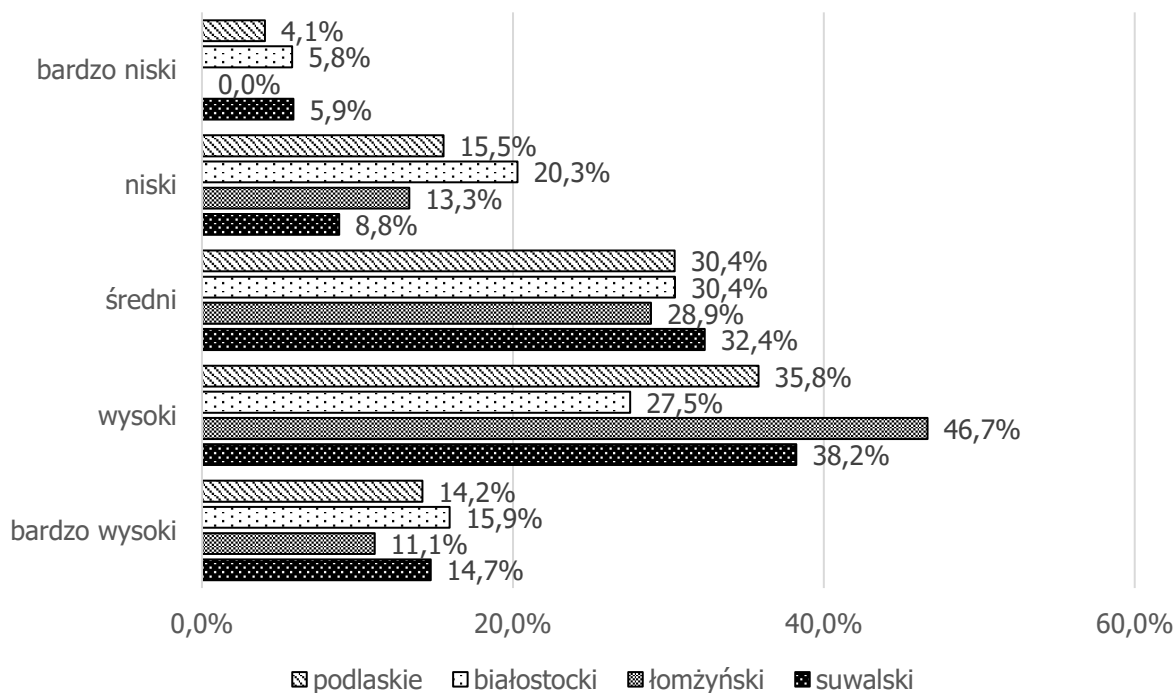
Tabela 10. Ocena warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwach w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Pracodawcy w regionie oferują atrakcyjne warunki pracy	2,8	2,6	3,0	2,8
2.	W miejscu pracy odczuwalne jest wsparcie ze strony przełożonych	3,4	3,4	3,3	3,4
3.	W miejscu pracy panuje otwarta na innowacje kultura organizacyjna	3,3	3,3	3,5	3,0
4.	W miejscu pracy panuje miła i przyjazna atmosfera pracy	3,7	3,8	3,6	3,6
5.	W miejscu pracy nie odczuwa się obaw przed zgłaszaniem problemów	3,6	3,6	3,6	3,4
6.	W miejscu pracy organizowane są działania wspierające motywację pracowników (np. premie, szkolenia, ścieżki kariery)	3,3	3,4	3,5	2,9
7.	Pracownicy mają realne możliwości rozwoju zawodowego w miejscu pracy	3,1	3,1	3,2	3,0

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
8.	Warunki pracy w firmach zachęcają do długoterminowego pozostania w zatrudnieniu	3,1	3,1	3,2	3,0
9.	W miejscu pracy panuje przyjazna atmosfera sprzyjająca zaangażowaniu i efektywnej pracy	3,6	3,6	3,5	3,5
10.	Pracodawcy zapewniają odpowiednie warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	3,7	3,7	3,7	3,5
11.	W miejscu pracy pracownicy czują się doceniani za swoje osiągnięcia i wkład w rozwój firmy	3,3	3,3	3,4	3,3
12.	W miejscu pracy pracownicy czują się bezpiecznie	3,9	3,9	3,8	3,9
13.	Wynagrodzenia są adekwatne do kompetencji i zaangażowania pracowników	3,3	3,2	3,5	3,2
14.	Pracodawcy zapewniają dostęp do szkoleń i kursów umożliwiających podnoszenie kwalifikacji	2,9	2,8	3,3	2,7
15.	Zasady awansu i rozwoju zawodowego w firmach są przejrzyste i sprawiedliwe	3,0	2,7	3,5	3,0
16.	W miejscu pracy otrzymuję się regularny i konstruktywny feedback dotyczący pracy	3,2	3,0	3,5	3,2
17.	Zakres obowiązków jest jasno określony i zgodny z kompetencjami pracowników	3,6	3,6	3,5	3,6
18.	Praca daje pracownikom satysfakcję i poczucie sensu	3,2	3,0	3,5	3,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Na podstawie przeprowadzonych badań można zauważyć, że wpływ pracodawcy na motywację do pracy kandydatów i młodych pracowników w województwie podlaskim oceniany jest pozytywnie. Łącznie 50% respondentów wskazało, że wpływ ten jest wysoki lub bardzo wysoki. Szczególnie wysokie oceny zaobserwowano w podregionie łomżyńskim, gdzie aż 57,8% respondentów wskazało wpływ „wysoki” lub „bardzo wysoki”. Podobnie pozytywnie oceniły ten aspekt osoby z podregionu suwalskiego. Łącznie 52,9% respondentów przypisało wpływowi pracodawcy jedną z dwóch najwyższych ocen (rysunek 15).



Rysunek 15. Ocena wpływu pracodawcy na motywację do pracy wśród młodych pracowników w województwie podlaskim

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

W skali całego województwa wpływ pracodawcy na motywację do pracy kandydatów i młodych pracowników oceniony został jako „średni” (30,4% badanych). Może to świadczyć o tym, że rola pracodawcy w budowaniu motywacji jest dostrzegana, przy czym nie zawsze jest ona konsekwentnie realizowana. W podregionie białostockim szczególnie widoczna była większa skala ocen niskich. Łącznie 26,1% respondentów oceniło wpływ pracodawcy jako „niski” lub „bardzo niski”. Uwidacznia to potrzebę większego zaangażowania pracodawców w działania motywacyjne.

Uzyskane wyniki wskazują, że młodzi pracownicy dostrzegają znaczenie działań podejmowanych przez swoich pracodawców w zakresie budowania motywacji. Jednak skuteczność tych działań może różnić się w zależności od lokalnych warunków i strategii zarządzania personelem.

7.2. Propozycje przyszłych działań ukierunkowanych na zwiększanie motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi

Analiza ocen dotyczących sposobów zwiększania motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi wskazuje na wysoką świadomość potrzeb tej grupy oraz konkretne oczekiwania wobec pracodawców. Wśród badanych z województwa podlaskiego najwyżej oceniono znaczenie doceniania osiągnięć pracowników (4,3) oraz wpływ atmosfery pracy na motywację i efektywność (4,3). Te wyniki wskazują,

że młode osoby przywiązują dużą wagę do uznania ze strony pracodawcy i jakości relacji w miejscu pracy.

Wysoko oceniono także postulat lepszego rozwijania ścieżek kariery i jasnych zasad awansu (4,2), zwiększenia dostępu do nowoczesnych narzędzi i technologii (4,2) oraz budowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (4,2). Wskazuje to na potrzebę stabilizacji zawodowej i długofalowych możliwości rozwoju. Szczególnie pozytywne oceny w tym zakresie odnotowano w podregionie białostockim, gdzie niemal wszystkie propozycje oceniano wyżej niż w pozostałych podregionach.

Podobnie wysokie uznanie zyskały kwestie związane ze wsparciem przełożonych (4,2), promocją otwartej komunikacji w firmach (4,1), organizacją szkoleń i warsztatów (4,1) oraz dostosowaniem warunków pracy do potrzeb zróżnicowanych grup pracowników (4,1). Te elementy wskazują, że młodzi ludzie oczekują nie tylko dobrego wynagrodzenia, ale przede wszystkim środowiska pracy, które sprzyja rozwojowi, zrozumieniu i zaangażowaniu.

Nieco niższe, ale nadal pozytywne oceny uzyskały postulaty dotyczące benefitów (4,0), angażowania pracowników w decyzje (4,0) oraz działań integracyjnych (4,0). Może to sugerować, że młodzi nie traktują ich jako warunku podstawowego, lecz jako dodatkowy element wzmacniający motywację. Najniższe średnie wartości (choć nadal na poziomie umiarkowanie wysokim) dotyczą potrzeby większego wsparcia dla zdrowia psychicznego (3,9). Może to świadczyć o niedostatecznym zrozumieniu lub ograniczonym doświadczeniu w korzystaniu z takich rozwiązań.

Podsumowując, młodzi pracownicy z województwa podlaskiego mają jasno sprecyzowane oczekiwania względem działań pracodawców zwiększających motywację i zaangażowanie. Największy nacisk kładą na atmosferę, uznanie, wsparcie i przejrzystość ścieżek rozwoju. Wskazane w badaniu kierunki mogą służyć jako wytyczne dla firm, które chcą skutecznie przyciągać i zatrzymywać młodych ludzi w swoich zespołach. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 11.

Tabela 11. Propozycje sposobów zwiększania motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi w województwie podlaskim według podregionów

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
1.	Pracodawcy powinni bardziej dbać o zapewnienie stabilnych i atrakcyjnych warunków zatrudnienia	4,1	4,4	4,0	4,0
2.	Wynagrodzenie w mojej branży powinno być bardziej adekwatne do wymagań i wkładu pracowników	4,0	4,2	3,8	4,0
3.	Firmy powinny częściej oferować dodatkowe benefity (np. ubezpieczenia	4,0	4,2	3,8	3,9

L.p.	Nazwa czynnika	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
	zdrowotne, karnety sportowe, elastyczne godziny pracy)				
4.	Wsparcie ze strony przełożonych jest kluczowe dla poprawy motywacji i zaangażowania pracowników	4,2	4,4	3,9	4,1
5.	W firmach powinny być lepiej rozwinięte ścieżki kariery i jasne zasady awansu	4,2	4,4	3,9	4,3
6.	Pracodawcy powinni regularnie organizować szkolenia i warsztaty podnoszące kompetencje pracowników	4,1	4,3	3,9	4,1
7.	Firmy powinny bardziej dbać o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników	4,2	4,4	3,9	4,2
8.	Kultura organizacyjna powinna promować otwartą komunikację i transparentność w podejmowaniu decyzji	4,1	4,4	3,8	4,1
9.	W miejscach pracy powinno być więcej działań wspierających zdrowie psychiczne pracowników (np. programy wsparcia psychologicznego, elastyczne godziny pracy)	3,9	4,1	3,8	3,9
10.	Docenianie osiągnięć pracowników (np. premie, wyróżnienia) powinno być standardem w kulturze organizacyjnej firm	4,3	4,5	4,0	4,2
11.	Atmosfera w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla motywacji i efektywności pracowników	4,3	4,5	4,0	4,4
12.	Firmy powinny lepiej dostosowywać warunki pracy do potrzeb różnych grup pracowników (np. młodych pracowników, rodziców, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami)	4,1	4,3	4,0	4,0
13.	Firmy powinny bardziej angażować pracowników w podejmowanie decyzji dotyczących warunków pracy i organizacji zadań	4,0	4,2	3,9	3,9
14.	Pracodawcy powinni rozwijać działania na rzecz integracji zespołów i budowania relacji między pracownikami	4,0	4,3	3,8	3,9
15.	Firmy powinny wdrażać nowoczesne technologie i narzędzia ułatwiające pracę i zwiększające efektywność	4,2	4,4	4,0	4,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

Analiza danych na poziomie podregionów pozwala zauważyć istotne kwestie w postrzeganiu sposobów zwiększania motywacji i zaangażowania młodych ludzi w pracę w każdym z nich.

W podregionie białostockim respondenci wskazują na bardzo silne oczekiwania wobec pracodawców w zakresie zapewnienia atrakcyjnych i stabilnych warunków pracy. Szczególne znaczenie przypisywane jest budowaniu pozytywnej atmosfery i kultury organizacyjnej, zarówno otwartej na dialog (4,4), jak i wspierającej motywację pracowników poprzez docenianie ich osiągnięć (4,5). Młodzi ludzie oczekują także lepszego dostosowania warunków pracy do potrzeb różnych grup pracowniczych (4,3) oraz wdrażania nowoczesnych technologii i elastycznych rozwiązań. Wysokie oceny uzyskały również postulaty dotyczące ścieżek kariery, szkoleń i równowagi między pracą a życiem prywatnym.

W podregionie łomżyńskim największe znaczenie ma czytelność ścieżek awansu (4,3) oraz potrzeba tworzenia przejrzystych i motywujących zasad rozwoju zawodowego. Wskazuje się również na znaczenie atmosfery w miejscu pracy (4,0) oraz konieczność doceniania osiągnięć pracowników (4,0). Zestaw odpowiedzi pokazuje, że młodzi ludzie w tym regionie cenią sobie jasność, poczucie sprawiedliwości i możliwość długoterminowego planowania kariery. Oczekują też lepszej komunikacji i większego wpływu na warunki pracy.

W podregionie suwalskim najistotniejsze są działania ukierunkowane na budowanie zdrowego klimatu organizacyjnego. Respondenci wskazują, że kluczową rolę pełni atmosfera pracy (4,4) oraz mechanizmy doceniania i wsparcia pracowników (np. premie – 4,2; zdrowie psychiczne – 3,9). Duże znaczenie przypisuje się również wdrażaniu rozwiązań technologicznych (4,1) oraz zapewnieniu elastyczności i równowagi między sferą zawodową a prywatną (4,2). Widoczne są potrzeby w zakresie lepszej organizacji pracy i większego zaangażowania młodych w proces decyzyjny.

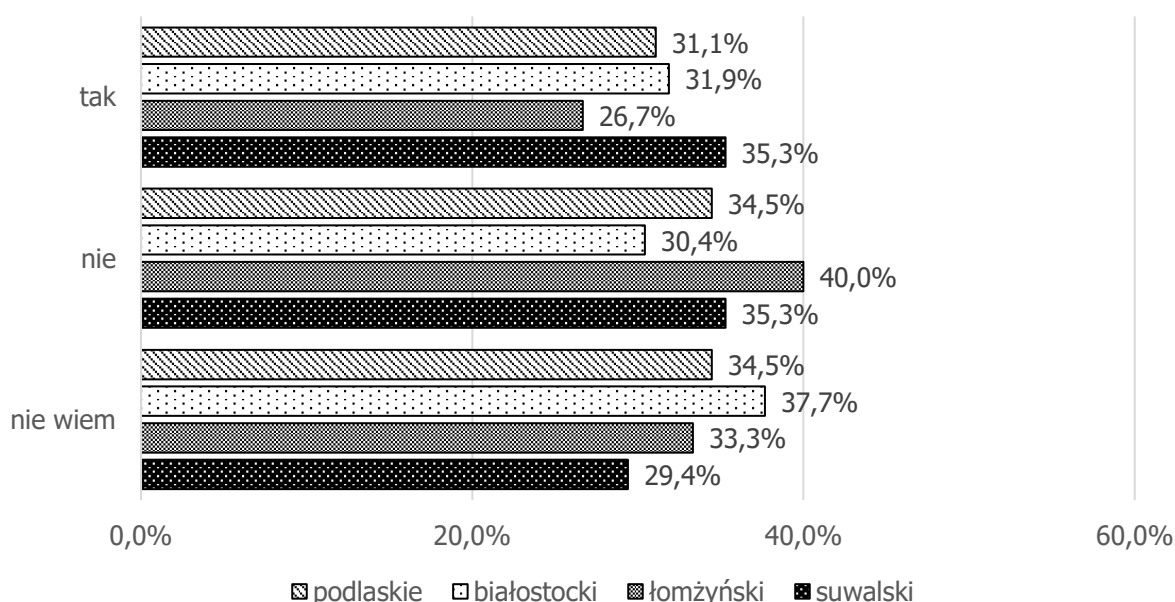
7.3. Postrzeganie przyszłości na rynku pracy wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników

Widoczna jest znacząca niepewność co do pozostania w obecnym miejscu pracy dłużej niż rok wśród młodych pracowników województwa podlaskiego. W skali całego regionu zaledwie 31,1% respondentów deklaruje chęć kontynuowania zatrudnienia w tej samej firmie przez ponad rok. Równocześnie aż 34,5% wskazuje, że nie zamierza pozostać w obecnym miejscu pracy, a taka sama liczba badanych nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Wyniki te mogą świadczyć o niskim poziomie stabilizacji zawodowej i relatywnie słabym przywiązaniu do pracodawców. Taka sytuacja może być efektem niedopasowania oczekiwań młodych ludzi do oferowanych warunków pracy, braku perspektyw rozwoju zawodowego lub ogólnego niezadowolenia z aktualnego zatrudnienia.

W poszczególnych podregionach widoczne są pewne charakterystyczne tendencje. W podregionie suwalskim odsetek osób deklarujących chęć pozostania w obecnej pracy (35,3%) jest najwyższy, jednak identyczny jest tam odsetek osób, które deklarują zamiar odejścia (35,3%), co może sugerować silną polaryzację nastrojów. Z kolei w podregionie łomżyńskim aż 40,0% osób deklaruje, że nie planuje pozostać w obecnym miejscu pracy, a tylko 26,7% wyraża gotowość do kontynuacji zatrudnienia, co może być sygnałem alarmowym dla lokalnych pracodawców.

Największy poziom niepewności występuje w podregionie białostockim, gdzie aż 37,7% respondentów odpowiada „nie wiem”. Może to świadczyć o braku jasności co do przyszłości zawodowej lub o przejściowym charakterze obecnego zatrudnienia wśród badanych. Wyniki te wskazują na potrzebę działań ze strony pracodawców, które zwiększą poczucie stabilizacji, zaangażowania i długofalowej perspektywy zawodowej młodych pracowników (rysunek 16).



Rysunek 16. Plany pozostania w obecnym miejscu pracy dłużej niż rok wśród młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

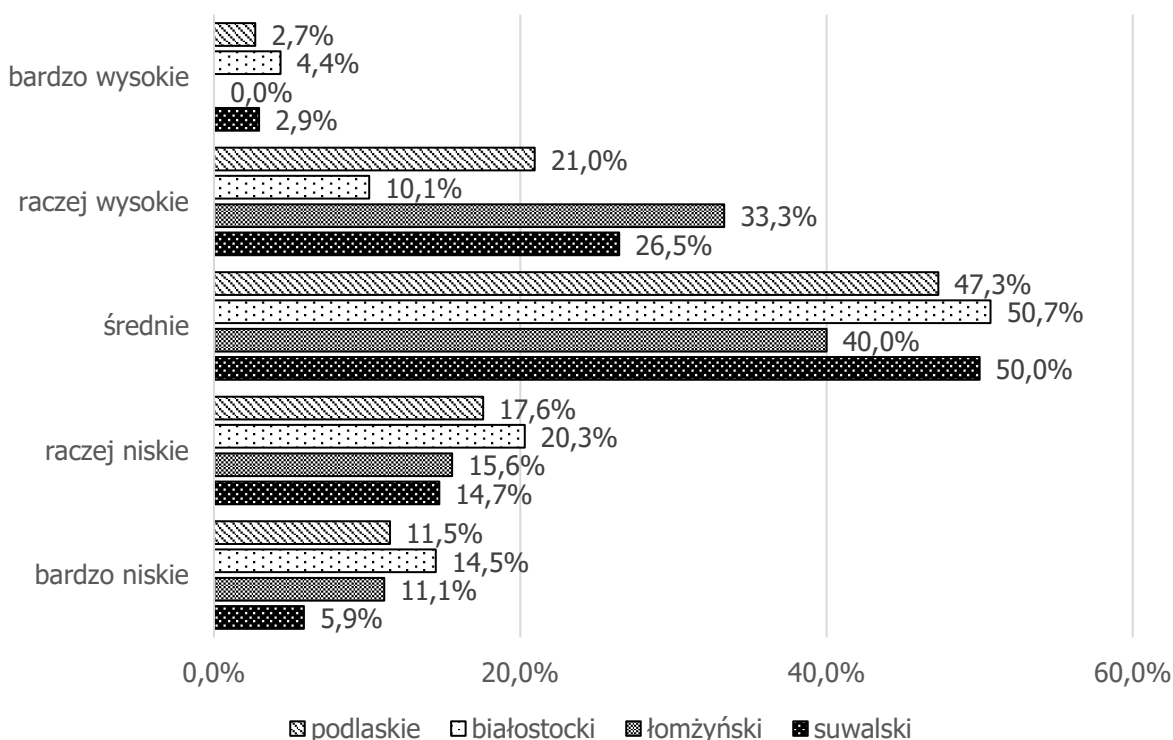
Większość respondentów nie ma jednoznacznie pozytywnej opinii na temat lokalnego rynku pracy. Najwięcej osób, bo aż 47,3%, oceniło swoje szanse jako „średnie”. Wskazuje to na dużą dozę niepewności oraz ostrożny optymizm co do możliwości realizacji własnych aspiracji zawodowych w regionie.

Odsetek osób, które uważają, że ich szanse są „raczej wysokie”, wynosi 21,0%, natomiast tylko 2,7% ocenia je jako „bardzo wysokie”. Pokazuje to, że jedynie nieliczni respondenci z pełnym przekonaniem wierzą, że w województwie podlaskim

będą w stanie znaleźć pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom i ambicjom. Jednocześnie aż 29,1% osób zadeklarowało „raczej niskie” lub „bardzo niskie” szanse, co może odzwierciedlać niedopasowanie oferty rynkowej do potrzeb młodych ludzi oraz brak wiary w lokalne mechanizmy zatrudnienia.

W ujęciu terytorialnym można wskazać, że respondenci z podregionu białostockiego częściej oceniali swoje szanse jako „średnie” (50,7%) i rzadziej jako „raczej wysokie” (10,1%), co może sugerować ostrożną ocenę możliwości zatrudnienia w dużym ośrodku, który choć oferuje relatywnie więcej miejsc pracy, niekoniecznie odpowiada specyfice oczekiwań wszystkich młodych pracowników. W podregionie łomżyńskim natomiast 33,3% respondentów oceniło swoje szanse jako „raczej wysokie”, co jest najwyższym wynikiem w regionie. Jednocześnie żaden z uczestników z tego obszaru nie uznał swoich szans za „bardzo wysokie”, co może świadczyć o realizmie lub sceptycyzmie mimo umiarkowanego optymizmu.

W podregionie suwalskim dominuje kategoria „średnia” (50,0%), a odsetek ocen „bardzo niskich” jest najniższy w regionie (5,9%). Może to wskazywać na bardziej zrównoważone spojrzenie młodych ludzi na lokalny rynek pracy, z mniejszym poziomem skrajnie negatywnych ocen. Mimo to, ponad 14% badanych wskazuje, że ich szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia są niskie, co pokazuje, że wyzwania nadal są obecne (rysunek 17).



Rysunek 17. Ocena szans na znalezienie pracy zgodnej z oczekiwaniami młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród młodych pracowników przedsiębiorstw w województwie podlaskim [N=148].

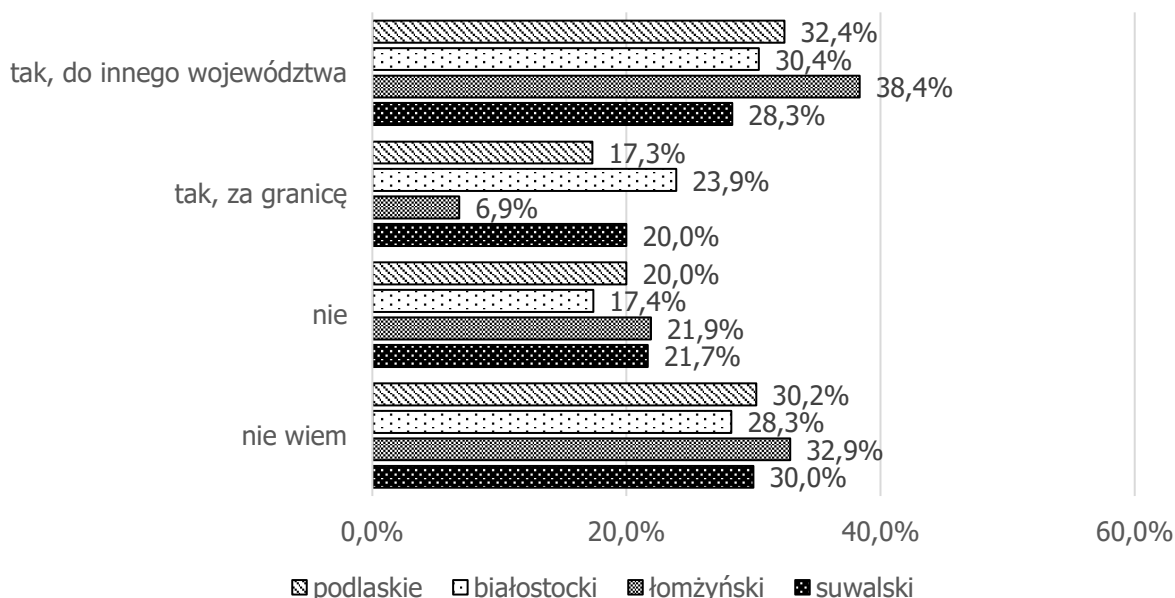
Znaczna część respondentów rozważa możliwość wyjazdu w celach zawodowych poza region. Najczęściej wskazywaną opcją jest migracja do innego województwa. Taką odpowiedź zadeklarowało 32,4% badanych. Wskazuje to na wyraźne poczucie ograniczonych możliwości zawodowych na lokalnym rynku pracy.

Emigrację zarobkową za granicę deklaruje 17,3% respondentów. Chociaż odsetek ten jest mniejszy niż w przypadku wyjazdów krajowych, stanowi on nadal istotną grupę młodych osób rozważających bardziej radykalną zmianę otoczenia zawodowego. Jednocześnie aż 30,2% badanych nie ma sprecyzowanych planów i wskazuje odpowiedź „nie wiem”, co może świadczyć o braku stabilności, niepewności co do własnej przyszłości zawodowej lub o uzależnieniu decyzji od nadchodzących ofert pracy i sytuacji życiowej.

Zaledwie co piąty respondent (20,0%) deklaruje, że nie planuje wyjazdu zarobkowego poza województwo. Taki wynik oznacza, że znaczna większość młodych mieszkańców regionu nie wiąże swojej przyszłości zawodowej z województwem podlaskim w sposób trwały i zdecydowany.

Warto zwrócić uwagę na pewne specyficzne tendencje regionalne. W podregionie łomżyńskim największy odsetek respondentów deklaruje zamiar wyjazdu do innego województwa (38,4%), ale jednocześnie najniższy udział ma tu deklaracja emigracji zagranicznej (tylko 6,9%). Może to wskazywać na poszukiwanie lepszych warunków pracy w obrębie kraju, ale z mniejszą skłonnością do podejmowania decyzji o wyjeździe międzynarodowym. Natomiast w podregionie białostockim aż 23,9% respondentów rozważa wyjazd za granicę, co jest najwyższym wynikiem spośród wszystkich analizowanych obszarów (rysunek 18).

Wyniki te wskazują na znaczne potrzeby mobilności zawodowej młodego pokolenia i jednocześnie ukazują istotne wyzwania dla lokalnych rynków pracy w zakresie zatrzymania potencjału ludzkiego w regionie. Potrzebne są działania wzmacniające atrakcyjność lokalnych ofert pracy oraz zwiększające stabilność i perspektywę rozwoju zawodowego dla młodych osób.



Rysunek 18. Plany emigracji zarobkowej wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników z województwa podlaskiego według podregionów

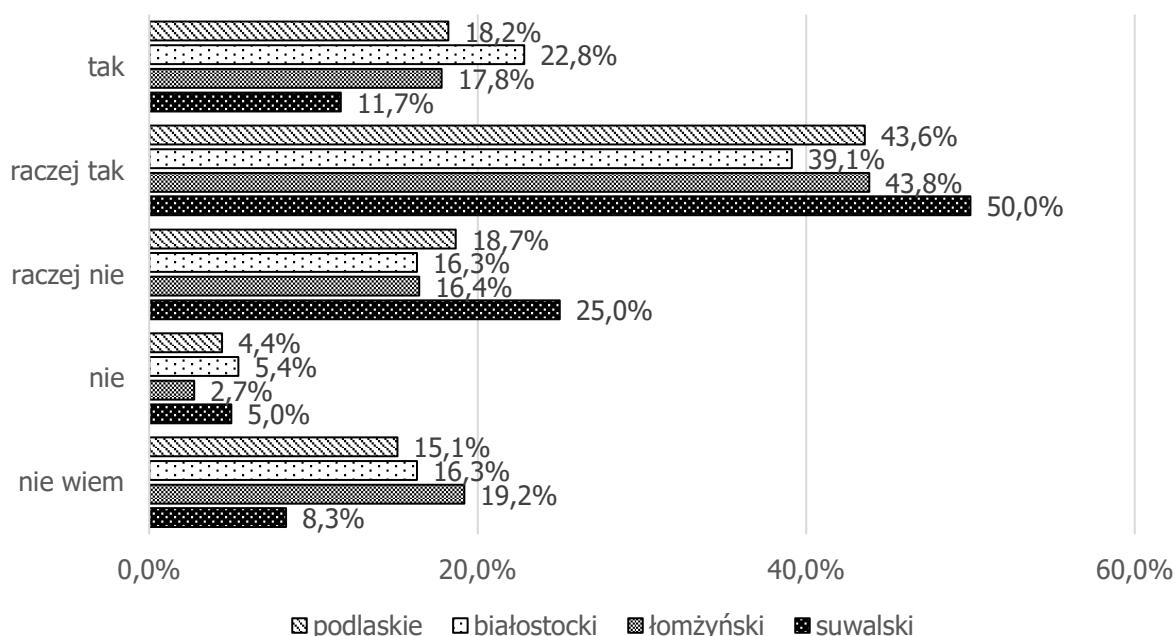
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące samooceny adekwatności wykształcenia i kompetencji do wymagań rynku pracy wskazuje na umiarkowaną pewność siebie młodych mieszkańców województwa podlaskiego w zakresie własnych kwalifikacji zawodowych. W skali całego regionu łącznie 61,8% respondentów deklaruje przekonanie (odpowiedzi „tak” i „raczej tak”), że ich wykształcenie i kompetencje są adekwatne do wymagań rynku pracy. Jednocześnie prawie jedna czwarta badanych (23,1%) przyznaje, że raczej nie lub zdecydowanie nie czuje się przygotowana do podjęcia dobrej pracy, a kolejne 15,1% pozostaje niezdecydowanych.

W podregionie białostockim najwięcej osób wyraziło pełne przekonanie co do wystarczalności swoich kompetencji – 22,8% odpowiedziało „tak”, co jest najwyższym wynikiem w regionie. Może to wynikać z większej dostępności edukacji wyższej oraz aktywności zawodowej w ośrodkach miejskich. W łomżyńskim przeważa postawa umiarkowanie pozytywna. Aż 43,8% wskazało odpowiedź „raczej tak”, jednak tylko 17,8% wybrało „tak”, co sugeruje pewien poziom niepewności co do jakości zdobytego wykształcenia. W tym podregionie relatywnie niewiele osób uznało swoje kompetencje za niewystarczające (łącznie 19,1%).

Z kolei w podregionie suwalskim połowa respondentów uważa, że ich wykształcenie „raczej” pozwala na zdobycie dobrej pracy, jednak tylko 11,7% ma co do tego całkowitą pewność. Jednocześnie aż 25% respondentów wskazało odpowiedź „raczej nie”, co może świadczyć o poczuciu niedostosowania wykształcenia do realiów lokalnego rynku pracy lub niedoborze praktycznych umiejętności (rysunek 19).

Mimo przeważającego przekonania o adekwatności własnych kwalifikacji, znaczna część młodych ludzi nie ma pełnej pewności co do swojej pozycji na rynku pracy. Wskazuje to na potrzebę zwiększenia roli doradztwa zawodowego, lepszego powiązania edukacji z praktyką oraz działań mających na celu wzmacnianie poczucia sprawczości i pewności siebie wśród młodych pracowników.



Rysunek 19. Samoocena adekwatności wykształcenia i kompetencji do wymagań rynku pracy przez kandydatów do pracy i młodych pracowników z województwa podlaskiego według podregionów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników [N=225].

Młodzi mieszkańcy województwa podlaskiego znajdują się w sytuacji wyraźnej zawodowej niepewności. Choć deklarują umiarkowaną wiarę w adekwatność swoich kompetencji i wykształcenia, jednocześnie wskazują na liczne wątpliwości dotyczące zarówno długofalowego pozostania w aktualnym miejscu pracy, jak i perspektyw zatrudnienia w regionie. Plany emigracyjne (zarówno krajowe, jak i zagraniczne) są rozważane przez dużą część badanych. Może to stanowić poważne wyzwanie dla lokalnego rynku pracy i jego zdolności do zatrzymywania młodego kapitału ludzkiego.

Wyniki te wskazują na konieczność wzmocnienia systemowego wsparcia młodych pracowników, zwłaszcza w zakresie doradztwa zawodowego, rozwoju kompetencji praktycznych oraz budowania bardziej przewidywalnych i stabilnych ścieżek kariery. Pracodawcy i instytucje edukacyjne powinni ściślej współpracować na rzecz lepszego dopasowania oferty zatrudnienia do potrzeb młodych ludzi. Równocześnie należy dążyć do zwiększania atrakcyjności miejsc pracy w regionie. Istnieje potrzeba inwestycji w jakość zatrudnienia, rozwój kompetencji, atmosferę organizacyjną i realne możliwości rozwoju zawodowego.

Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone studia literaturowe, badania jakościowe i ilościowe pozwoliły na dokonanie identyfikacji determinant motywacji i zaangażowania w naukę i pracę kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego. W wyniku przeprowadzonych badań i analiz zaproponowano rekomendacje skierowane do instytucji edukacyjnych (m.in. szkół wyższych, średnich, branżowych i techników), urzędów pracy, doradców zawodowych, przedsiębiorców oraz przedstawicieli władz regionalnych, obejmujące potencjalne działania, które mogą być podjęte w celu zwiększenia motywacji i zaangażowania młodych ludzi do nauki i pracy, która w dłuższej perspektywie może skutkować wzrostem ich kompetencji zawodowych, poprawą dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz wzmocnieniem potencjału rozwojowego gospodarki województwa podlaskiego (tabela 12).

Tabela 12. Wnioski, rekomendacje oraz ich adresaci

Nr	Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
1.	Czynnikami motywującymi młode osoby do nauki i pracy są przede wszystkim ambicja, chęć rozwoju osobistego i zawodowego oraz potrzeba niezależności finansowej. Ważną rolę odgrywa również wsparcie ze strony rodziny, nauczycieli i rówieśników. Badania wskazują, że działania instytucjonalne mają znaczenie motywujące jedynie wtedy, gdy są powiązane z praktycznym wymiarem kształcenia i rzeczywistymi korzyściami dla uczestników procesu edukacyjnego.	– wprowadzić i upowszechnić programy mentoringowe oraz tutoringowe umożliwiające młodym osobom korzystanie z doświadczenia praktyków i ekspertów branżowych; – rozszerzyć ofertę płatnych praktyk i staży, które pozwolą młodym osobom zdobywać doświadczenie zawodowe w realnych warunkach pracy i zwiększą ich motywację do dalszej nauki i pracy; – rozwinąć system doradztwa kariery obejmujący diagnozę kompetencji, planowanie ścieżek edukacyjno-zawodowych oraz indywidualne wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłości zawodowej; – wdrożyć system mikropoświadczeń (microcredentials) potwierdzających nabyte umiejętności i kompetencje, sprzyjający budowaniu świadomej ścieżki rozwoju zawodowego;	Szkoły wyższe, średnie, branżowe i technika, urzędy pracy, doradcy zawodowi, pracodawcy, przedsiębiorcy

Nr	Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
		– zacieśnić współpracę pomiędzy szkołami, uczelniami i pracodawcami w celu powiązania kształcenia z praktyką zawodową	
2.	Do głównych czynników hamujących motywację młodych osób należą niepewność zawodowa, umiarkowana wiara we własne kompetencje oraz lęk przed porażką. Postawy te ograniczają gotowość do podejmowania ryzyka i aktywnego poszukiwania nowych możliwości rozwoju zawodowego. Wskazują one na potrzebę systemowego wsparcia młodych ludzi w zakresie kształtowania odporności psychicznej, pewności siebie oraz umiejętności planowania kariery w warunkach zmiennego rynku pracy.	– rozwinąć systemowe doradztwo w zakresie kariery wspierające młode osoby w procesie samooceny i budowania pewności siebie w kontekście wyborów zawodowych; – zorganizować cykl szkoleń przygotowujących doradców zawodowych i doradców ds. zatrudnienia do prowadzenia mentoringu; – wprowadzić w ramach poradnictwa zawodowego narzędzia diagnostyczne (np. kwestionariusze) oceniające lęk przed edukacją, niską samoocenę czy obawę przed porażką; – prowadzić i rozwijać w ramach bezpłatnego obowiązkowego poradnictwa zawodowego programy aktywizujące z modułami z zakresu budowania motywacji, zarządzania stresem, pracy nad samooceną (dla osób wymagających tego rodzaju aktywizacji); – wprowadzić w przedsiębiorstwach mechanizmy diagnozy luk kompetencyjnych oraz opracowywania indywidualnych planów rozwoju zawodowego; – rozwinąć w przedsiębiorstwach programy mentoringu i coachingu kariery obejmujące etap wdrożenia do pracy (onboarding) oraz okres adaptacji i rozwoju (6–12 miesięcy); – zapewnić w szkołach i w przedsiębiorstwach wsparcie psychologiczne młodych osób.	Szkoły wyższe, średnie, branżowe i technika, urzędy pracy, doradcy zawodowi, pracodawcy, przedsiębiorcy

Nr	Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
3.	Badani wśród czynników motywujących ich do pracy najwyżej ocenili warunki o charakterze relacyjnym i organizacyjnym, w tym poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz atmosferę w zespole. Najniżej oceniono natomiast dostęp do szkoleń i kursów, przejrzystość zasad awansu oraz rzeczywiste możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Wyniki te wskazują na potrzebę kształtowania kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, transparentności i wsparciu rozwoju kompetencji, co sprzyja długofalowemu zaangażowaniu pracowników.	– wdrożyć przejrzyste ścieżki kariery oraz jasno określone kryteria awansu zawodowego w przedsiębiorstwach; – wyodrębnić roczny budżet szkoleniowy w wysokości na przykład 1–2% funduszu płac, przeznaczony na rozwój kompetencji pracowników; – wprowadzić programy mentoringu dla nowych pracowników („mentoring na start”) wspierające proces adaptacji zawodowej; – organizować cykliczne rozmowy rozwojowe (np. kwartalne) w celu aktualizacji indywidualnych planów rozwoju zawodowego; – rozwijać systemy wewnętrznej komunikacji i informacji zwrotnej, sprzyjające budowaniu kultury współpracy i zaufania w organizacji; – uwzględniać równowagę pracy i życia (work-life balance) w politykach personalnych poprzez elastyczne formy pracy, benefity prozdrowotne i wspieranie dobrostanu pracowników	Pracodawcy, przedsiębiorcy
4.	W podregionie białostockim zauważalny jest problem nadmiaru absolwentów szkół wyższych w stosunku do liczby dostępnych ofert pracy odpowiadających ich kwalifikacjom. Uczelnie generują duży potencjał kadrowy, jednak struktura kierunków kształcenia nie zawsze odpowiada aktualnym potrzebom rynku pracy. Młodzi ludzie wskazują na ograniczone możliwości zdobycia doświadczenia w trakcie studiów oraz brak kontaktu z realnym środowiskiem pracy.	– utworzyć regionalny hub praktyk i staży w formule konsorcjum uczelnie-pracodawcy, koordynujący oferty, standardy i jakość praktyk zawodowych; – utworzyć na uczelniach laboratoria wyposażone przez przedsiębiorstwa i dostosowane do potrzeb przedsiębiorstw, w których biznes i nauka będą mogły współpracować i kształcić studentów zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy; – rozwijać mechanizmy stałej konsultacji programów studiów z przedstawicielami	Szkoly wyższe, pracodawcy, przedsiębiorcy, instytucje rynku pracy

Nr	Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
		przedsiębiorstw i instytucji rynku pracy; – promować praktyczne formy uczenia się poprzez projekty zespołowe, studia przypadków oraz współpracę z lokalnymi firmami w ramach zajęć akademickich	
5.	W podregionie łomżyńskim kluczowym problemem jest utrzymujący się poziom niskich wynagrodzeń oraz znaczny odpływ młodych, wykształconych osób do większych ośrodków miejskich, głównie do Białegostoku i Warszawy. Ograniczona liczba atrakcyjnych ofert pracy, w połączeniu z niskimi płacami początkowymi i brakiem wyraźnych perspektyw rozwoju zawodowego, prowadzi do osłabienia lokalnego potencjału kadrowego. Dane z badań wskazują, że młodzi pracownicy w tym podregionie wykazują umiarkowane zaangażowanie w naukę i pracę, co w dużej mierze wynika z postrzeganego braku szans rozwoju na miejscu.	– wprowadzić regionalny pakiet wsparcia „Zostań w regionie” obejmujący bony stażowe z możliwością zatrudnienia po zakończeniu stażu; – wdrożyć dopłaty do pierwszej pracy dla młodych pracowników (np. przez okres 6–12 miesięcy), współfinansowane przez samorząd i przedsiębiorców; – wprowadzić bony startupowe obejmujące proces inkubacji, doradztwo biznesowe i mini-granty na rozpoczęcie działalności gospodarczej; – promować lokalne przedsiębiorstwa oferujące możliwości rozwoju zawodowego poprzez kampanie informacyjne i działania employer brandingowe	Urząd Marszałkowski, przedsiębiorcy, pracodawcy, urzędy pracy
6.	W podregionie suwalskim zauważalna jest potrzeba zwiększenia możliwości rozwoju zawodowego pracowników, inwestycji w lokalny rynek pracy oraz szerszego wsparcia przedsiębiorczości, zwłaszcza w sektorze MŚP. Uczestnicy badań podkreślali brak elastycznych form podnoszenia kwalifikacji, ograniczoną dostępność szkoleń branżowych oraz niewystarczające dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnych firm. Podregion ten charakteryzuje się potencjałem rozwoju gospodarczego, jednak jego	– wprowadzić pulę mini-grantów szkoleniowych dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, wspierających rozwój kompetencji pracowników; – zainicjować cykl kursów branżowych dostosowanych do potrzeb branż deficytowych w regionie; – rozwijać współpracę między szkołami, samorządami i przedsiębiorstwami w zakresie tworzenia kierunków i kursów dopasowanych do potrzeb rynku pracy w województwie podlaskim	Urząd Marszałkowski, przedsiębiorcy, pracodawcy, urzędy pracy, szkoły wyższe, średnie, branżowe i technika, instytucje szkoleniowe,

Nr	Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
	pełne wykorzystanie wymaga lepszej koordynacji działań między instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i samorządami.		
7.	We wszystkich podregionach województwa podlaskiego widoczna jest bariera edukacyjna wynikająca z nadmiernego skupienia systemu kształcenia na teorii przy jednoczesnym niedostatku praktycznych form nauki. Badani zwracają uwagę na słabe powiązanie edukacji z rzeczywistymi potrzebami rynku pracy. Niedobór praktyk zawodowych, projektów realizowanych wspólnie z firmami czy zajęć opartych na rozwiązywaniu problemów ogranicza motywację młodych osób oraz obniża ich gotowość do wejścia na rynek pracy.	– wprowadzać nowe kierunki dualne łączące naukę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem zawodowym w przedsiębiorstwach; – wdrożyć w procesie edukacyjnym metodykę PBL (ang. Project-Based Learning) realizowaną we współpracy z lokalnymi firmami; – opracować system mikropoświadczeń uzgadnianych z pracodawcami, potwierdzających konkretne efekty uczenia się; – standaryzować przebieg praktyk zawodowych poprzez określenie celów, przypisanie opiekuna merytorycznego i wprowadzenie systemu oceny efektów; – zwiększyć udział pracodawców w procesie tworzenia i aktualizacji programów nauczania	Szkoły wyższe, średnie, branżowe i technika, instytucje szkoleniowe, przedsiębiorcy, pracodawcy
8.	Zauważalna jest potrzeba systematycznej aktualizacji programów nauczania, szczególnie w zakresie kompetencji cyfrowych i wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji. Badani wskazują na niedostosowanie treści kształcenia do współczesnych realiów technologicznych oraz brak praktycznych umiejętności w zakresie analizy danych, automatyzacji procesów i krytycznego wykorzystania technologii cyfrowych. Włączenie narzędzi AI i technologii informatycznych do programów edukacyjnych stanowi istotny warunek wzmacniania	– wprowadzić moduły poświęcone wykorzystaniu sztucznej inteligencji, analizy danych i technologii cyfrowych jako kompetencji horyzontalnych w programach nauczania; – zapewnić uczniom, studentom i nauczycielom dostęp do licencji, narzędzi oraz zasobów cyfrowych wspierających naukę i rozwój umiejętności technologicznych; – aktualizować karty przedmiotów z udziałem ekspertów branżowych, przedstawicieli pracodawców i doradców zawodowych, aby lepiej odzwierciedlały potrzeby rynku pracy; – organizować szkolenia dla nauczycieli i wykładowców	Szkoły wyższe, średnie, branżowe i technika, instytucje szkoleniowe, przedsiębiorcy, pracodawcy

Nr	Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
	konkurencyjności młodych pracowników na rynku pracy oraz lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb gospodarki 4.0.	w zakresie nowoczesnych metod dydaktycznych z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i AI; – rozwijać współpracę między szkołami, uczelniami i przedsiębiorstwami w zakresie projektów edukacyjnych opartych na danych i technologii cyfrowej	

Źródło: opracowanie własne.

Wykaz cytowanej literatury

1. Allen, N. J., Hecht, T. D. (2004). The 'romance of teams': Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), s. 439-461.
2. Amabile, T. M., Kramer, S. J. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Review Press.
3. Anggraeni, D., Wardani, D. K., Noviani, L. (2024). Self-regulated learning, grit, and learning motivation in developing learning achievement: A review. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(1), s. 87-96.
<https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i1.7908>
4. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), s. 191-215.
5. Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), s. 117-148.
6. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
7. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), s. 1-26.
8. Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. [w:] F. Pajares, T. Urdan (Red.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Information Age Publishing, s. 307-337.
9. Barron, K. E., Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), s. 706-722.
10. Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), s. 1-44.
11. Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), s. 497-529.
12. Bempechat, J., Kenny, M. E., Blustein, D. L., Stanton-Salazar, R., Seltzer, J., Rodrigues, J. (2014). Fostering Positive Youth Development Through Work-Based Learning: The Cristo Rey Model. *Teachers College Record*, 116(4), s. 1-26. <https://doi.org/10.1177/016146811411601310>
13. Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), s. 601-626.

14. Bulajić, N. (2019). The importance of the social component of problem-solving activities in problem-based learning. *Educational Research and Reviews*, 14(12), s. 432-439.
15. Bunderson, J. S., Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), s. 32-57.
16. Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press.
17. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), s. 169-198.
18. Cahyono, A. E. (2018). Identifikasi faktor internal yang mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa IKIP PGRI Jember. *Edukasi*, 5(1), s. 65-73. <https://doi.org/10.29407/E.V5I1.11919>
19. Cenić, D., Petrović, J., Cenić, S. (2019). The most important motivation factors for knowledge acquisition and successful learning. *Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education*, 3(2), s. 149-154. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE1802149C>
20. Chiaburu, D. S., Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), s. 1082-1103.
21. Cialdini, R. B., Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, s. 591-621.
22. Collie, R. J., Martin, A. J. (2019). Motivation and Engagement in Learning. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1093/ACREFORE/9780190264093.013.891>
23. Conroy, D. E., Willow, J. P., Metzler, J. N. (2002). Multidimensional fear of failure measurement: The Performance Failure Appraisal Inventory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(2), s. 76-90.
24. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), s. 227-268.
25. Dembicka B., Krawczyk-Dembicka E. (2024). Wpływ stresu na zdrowie młodych dorosłych. *Akademia Zarządzania*, 8(4), s. 383-406.
26. Dik, B. J., Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), s. 425-450.
27. du Bois-Reymond, M., Plug, W., Stauber, B., Walther, A., Biggart, A. (2002). How to avoid cooling out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. *IRIS*.
28. DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic

- assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), s. 57-91.
29. Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), s. 42-52.
 30. Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.
 31. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House, s. 65.
 32. Dweck, C. S., Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), s. 256-273.
 33. Dweck, C. S., Molden, D. C. (2005). Self-theories: Their impact on competence motivation and acquisition. [w:] A. J. Elliot, C. S. Dweck (Red.), *Handbook of competence and motivation..* Guilford Publications, s. 122-140.
 34. Eccles, J. S., Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), s. 109-132.
 35. Elliot, A. J., Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), s. 218-232.
 36. Elliot, A. J., Thrash, T. M. (2004). The intergenerational transmission of fear of failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), s. 957-971.
 37. Faragher, E. B., Cass, M., Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), s. 105-112.
 38. Ferrari, J. R., Tice, D. M. (2000). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in Personality*, 34(1), s. 73-83.
 39. Garcia, S. M., Tor, A., Schiff, T. M. (2013). The psychology of competition: A social comparison perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), s. 634-650.
 40. Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), s. 134-156.
 41. Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), s. 393-417.
 42. Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), s. 281-291.
 43. Guo, Y. (2018). The Influence of Academic Autonomous Motivation on Learning Engagement and Life Satisfaction in Adolescents: The Mediating Role of Basic Psychological Needs Satisfaction. *Journal of Education and Learning*, 7(4), s. 254-263. <https://doi.org/10.5539/JEL.V7N4P254>
 44. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.

45. Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21(1), s. 34-64.
46. Heckhausen, J., Chang, E. S., Greenberger, E., Chen, C. (2013). Striving for Educational and Career Goals During the Transition After High School: What is Beneficial? *Journal of Youth and Adolescence*, 42(9), s. 1385-1398.
<https://doi.org/10.1007/S10964-012-9812-5>
47. Hogan, R., Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), s. 100-112.
48. Hulleman, C. S., Harackiewicz, J. M. (2009). Promoting interest and performance in high school science classes. *Science*, 326(5958), s. 1410-1412.
49. Husman, J., Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34(2), s. 113-120.
50. Isen, A. M. (2001). An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications. *Journal of Consumer Psychology*, 11(2), s.75-85.
51. Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), s. 107-127.
52. Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, s. 341-367.
53. Kahneman, D., Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), s. 16489-16493.
54. Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), s. 440-458.
55. Kiefer, S. M., Alley, K. M., Ellerbrock, C. R. (2015). Teacher and peer support for young adolescents' motivation, engagement, and school belonging. *RMLE Online*, 38(8), s. 1-18.
56. Lenart-Gansiniec R. (2019). Systematyczny przegląd literatury w naukach społecznych. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
57. Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), s. 36-49.
58. LePine, J. A., Podsakoff, N. P., LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), s. 764-775.
59. Lesch, K. P. (2004). Gene-environment interaction and the genetics of depression. *Journal of Psychiatry and Neuroscience*, 29(3), s. 174-184.

60. Litman, J. A. (2005). Curiosity and the pleasures of learning: Wanting and liking new information. *Cognition & Emotion*, 19(6), s. 793-814.
61. Locke, E. A., Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), s. 705-717.
62. Martin, A. J. (2005). Exploring the effects of a youth enrichment program on academic motivation and engagement. *Social Psychology of Education*, 8(2), 179-206.
63. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), s. 370-396.
64. McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
65. Murayama, K., Elliot, A. J. (2012). The competition–performance relation: A meta-analytic review and test of the opposing processes model of competition and performance. *Psychological Bulletin*, 138(6), s. 1035-1070.
66. Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the foundations of positive psychology*. Springer, s. 239-263.
67. Nazarli, R. (2024). A study of the relationship between internal psychological factors and achievement motivation in students. *Health and Society*, 4(4), s. 141-148. <https://doi.org/10.51249/hs.v4i04.2123>
68. Patall, E. A., Cooper, H., Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), s. 270-300.
69. Pekrun, R., Frenzel, A. C., Goetz, T., Perry, R. P. (2007). The control-value theory of achievement emotions: An integrative approach to emotions in education. [w:] P. A. Schutz & R. Pekrun (Red.), *Emotion in education*. Academic Press, s. 13-36.
70. Pintrich, P. R. (2004). A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students. *Educational Psychology Review*, 16(4), s. 385-407.
71. Pratt, M. G., Rockmann, K. W., Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), s. 235-262.
72. Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), s. 63-73.
73. Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), s. 451-467.

74. Reeve, J., Nix, G., Hamm, D. (2003). Testing models of the experience of self-determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), s. 375-392.
75. Rosen, L. D., Carrier, L. M., Cheever, N. A. (2013). Facebook and texting made me do it: Media-induced task-switching while studying. *Computers in Human Behavior*, 29(3), s. 948-958.
76. Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, s. 91-127.
77. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), s. 68-78.
78. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
79. Salmela-Aro, K. (2012). Motivation, Burnout, and Engagement During Critical Transitions from School to Work. [w:] *Handbook of Research on Student Engagement*, Springer, s. 215-234.
80. Schunk, D. H., Miller, S. D. (2002). Self-efficacy and adolescents' motivation. [w:] F. Pajares, T. Urdan (Red.), *Academic motivation of adolescents*. Information Age Publishing, s. 29-52.
81. Schunk, D. H., Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. [w:] K. R. Wentzel, A. Wigfield (red.), *Handbook of motivation at school*. Routledge, s. 35-53.
82. Sheldon, K. M., Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), s. 1319-1331.
83. Silvia, P. J. (2006). *Exploring the psychology of interest*. Oxford University Press.
84. Skinner, E., Furrer, C., Marchand, G., Kindermann, T. (2008). Engagement and disaffection in the classroom: Part of a larger motivational dynamic? *Journal of Educational Psychology*, 100(4), s. 765-781.
85. Snyder H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines, *Journal of Business Research*, 104(C), s. 333-339.
86. Solomon, L. J., Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), s. 503-509.
87. Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), s. 65-94.
88. Suutari, V., Mäkelä, K. (2007). The career capital of managers with global careers. *Journal of Managerial Psychology*, 22(7), s. 628-648.

89. Symonds, J., Schoon, I., Eccles, J. S., Salmela-Aro, K. (2019). The Development of Motivation and Amotivation to Study and Work across Age-Graded Transitions in Adolescence and Young Adulthood. *Journal of Youth and Adolescence*, 48(6), s. 1131-1145. <https://doi.org/10.1007/S10964-019-01003-4>
90. Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), s. 621-638.
91. Valero, D., Hirschi, A. (2016). Latent profiles of work motivation in adolescents in relation to work expectations, goal engagement, and changes in work experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 93, s. 67-80.
92. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), s. 981-1002.
93. Vansteenkiste, M., Lens, W., Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), s. 19-31.
94. Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), s. 246-260.
95. Walther, A., du Bois-Reymond, M. D., Biggart, A. (2006). *Participation in Transition: Motivation of Young Adults in Europe for Learning and Working*. Peter Lang.
96. Wang, M. T., Scanlon, C. L., Henry, D. A. (2024). Learning motivation and engagement. [w:] *Encyclopedia of Child and Adolescent Health*, Elsevier, s. 145-159.
97. Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), s. 548-573.
98. Wen, X., Butt, R. S., Khan, R., Nawaz, A., Ahmed, B. (2018). Effect of motivational factors on job satisfaction of administrative staff in telecom sector of Pakistan. *Human Resource Research*, 2(1), s. 75-82. <https://doi.org/10.5296/HRR.V2I1.13672>
99. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), s. 297-333.
100. Wigfield, A., Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), s. 68-81.
101. Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), s. 196-206.

102. Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. [w:] K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Red.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. Berrett-Koehler Publishers, s. 296-308.
103. Yeager, D. S., Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), s. 302-314.
104. Zelazo, P. D., Lyons, K. E. (2012). The potential benefits of mindfulness training in early childhood: A developmental social cognitive neuroscience perspective. *Child Development Perspectives*, 6(2), s. 154-160.
105. Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), s. 64-70.

Wykaz tabel

Tabela 1. Zadania, metody i rezultaty badań	8
Tabela 2. Charakterystyka próby badawczej.....	15
Tabela 3. Dane dotyczące liczby respondentów objętych wywiadami	17
Tabela 4. Czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływające na motywację do nauki w województwie podlaskim według podregionów	96
Tabela 5. Czynniki zewnętrzne wpływające na motywację do nauki w województwie podlaskim według podregionów.....	98
Tabela 6. Czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływające na motywację do pracy w województwie podlaskim według podregionów	106
Tabela 7. Czynniki zewnętrzne wpływające na motywację do pracy w województwie podlaskim według podregionów.....	108
Tabela 8. Ocena wpływu wybranych aspektów systemu edukacji na motywację do nauki i przygotowanie młodych ludzi do potrzeb rynku pracy w województwie podlaskim według podregionów	113
Tabela 9. Propozycje sposobów poprawy skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy w województwie podlaskim według podregionów	116
Tabela 10. Ocena warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwach w województwie podlaskim według podregionów	120
Tabela 11. Propozycje sposobów zwiększania motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi w województwie podlaskim według podregionów	123
Tabela 12. Wnioski, rekomendacje oraz ich adresaci.....	131

Wykaz rysunków

Rysunek 1. Dane dotyczące liczby respondentów w podregionach uczestniczących w badaniu ankietowym	14
Rysunek 2. Dane dotyczące liczby respondentów w podregionach uczestniczących w wywiadach indywidualnych	17
Rysunek 3. Problemy młodych osób w odniesieniu do rynku pracy w województwie podlaskim według podregionów.....	89
Rysunek 4. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów	92
Rysunek 5. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na płeć.....	93
Rysunek 6. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wiek	93
Rysunek 7. Poziom zaangażowania w naukę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wykształcenie ..	94
Rysunek 8. Kluczowe czynniki motywujące do nauki kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów	100
Rysunek 9. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów	103
Rysunek 10. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na płeć.....	103
Rysunek 11. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wiek	104
Rysunek 12. Poziom zaangażowania w pracę wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim w podziale na wykształcenie ..	105
Rysunek 13. Kluczowe czynniki motywujące do pracy młodych ludzi w województwie podlaskim według podregionów.....	110
Rysunek 14. Ogólna ocena wpływu systemu edukacji na motywację do nauki i pracy wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów.....	115
Rysunek 15. Ocena wpływu pracodawcy na motywację do pracy wśród młodych pracowników w województwie podlaskim	122
Rysunek 16. Plany pozostania w obecnym miejscu pracy dłużej niż rok wśród młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów	126
Rysunek 17. Ocena szans na znalezienie pracy zgodnej z oczekiwaniami młodych pracowników w województwie podlaskim według podregionów	127
Rysunek 18. Plany emigracji zarobkowej wśród kandydatów do pracy i młodych pracowników z województwa podlaskiego według podregionów	129

Rysunek 19. Samoocena adekwatności wykształcenia i kompetencji do wymagań rynku pracy przez kandydatów do pracy i młodych pracowników z województwa podlaskiego według podregionów.....	130
---	-----

Załączniki

Załącznik 1. Wzór ustrukturyzowanego scenariusza wywiadu SCENARIUSZ WYWIADU

Powitanie – 5 min – krótka informacja o projekcie i agendzie spotkania

- przedstawienie się, podziękowanie za udział w wywiadzie
- przedstawienie celu spotkania (identyfikacja czynników sprzyjających oraz ograniczających motywację do nauki i aktywność zawodową młodych ludzi, a także ocena ich zaangażowania w rozwój zawodowy i edukacyjny)
- przedstawienie projektu, w ramach którego realizowane jest badanie – **Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych** – informacje o projekcie)
- prośba o podpisanie listy obecności, podpisy na tej liście będą jednocześnie podpisaniami pod oświadczeniem związanym z RODO

Pytania do wywiadu indywidualnego młodych ludzi (kandydatów do pracy i młodych pracowników przedsiębiorstw z województwa podlaskiego)
– 45 minut

I. Czynniki wewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do nauki

1. Jakie Pana/Pani osobiste cechy (np. ambicja, ciekawość poznawcza, samodyscyplina) przekonania (np. wiara w sukces, chęć rozwoju) mobilizują Pana/Panią do nauki (zdobywania wiedzy, umiejętności)?
2. Czy odczuwa Pan/Pani bariery osobiste (np. lęk przed porażką, niskie poczucie własnej wartości), które utrudniają naukę? Proszę podać przykłady.

II. Czynniki zewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do nauki

3. Jakie wsparcie ze strony otoczenia (rodziny, nauczycieli, znajomych) najbardziej pomaga/-ło Panu/Pani w procesie edukacyjnym?
4. Czy spotyka się Pan/Pani z presją lub oczekiwaniami otoczenia (np. rodziny, znajomych, nauczycieli), które demotywują do nauki? Proszę podać przykłady.
5. Jakie aspekty związane z systemem edukacji (np. nowoczesne technologie, certyfikaty, stypendia) najbardziej pobudzają i wspierają Pana/Pani chęć do uczenia się?
6. Jakie aspekty związane z systemem edukacji (np. forma zajęć, metody oceniania) najbardziej ograniczają Pana/Pani chęć do uczenia się?

III. Czynniki wewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do pracy

7. Jakie osobiste cechy (np. ambicja, satysfakcja z osiągnięć, potrzeba niezależności finansowej) lub przekonania (np. poczucie misji, wewnętrzna satysfakcja z wykonywanej pracy) wpływają pozytywnie na Pana/Pani motywację zawodową?
8. Czy doświadcza Pan/Pani osobistych barier (np. lęk przed porażką, niepewność zawodowa), które zmniejszają motywację i zaangażowanie w pracę? Proszę podać przykłady.

IV. Czynniki zewnętrzne sprzyjające i ograniczające motywację do pracy

9. Jakie działania ze strony pracodawcy (np. wynagrodzenie, możliwości rozwoju, zapewnienie dobrej atmosfery w pracy) najbardziej Pana/Panią motywują do pracy?
10. Czy są jakieś działania pracodawcy, które istotnie zmniejszają Pana/Pani motywację i zaangażowanie w pracę? Proszę podać przykłady.
11. Jakie aspekty środowiska pracy (np. relacje ze współpracownikami, kultura organizacyjna) uważa Pan/Pani za najbardziej demotywujące?
12. Co Pana/Pani zdaniem powinno się zmienić w miejscu pracy, aby młodzi ludzie byli bardziej zaangażowani i zadowoleni ze swojej pracy?

V. System edukacji a rynek pracy

13. W jakim stopniu dotychczasowa edukacja przygotowała Pana/Panią do realnych potrzeb rynku pracy?
14. Jakie zmiany w systemie edukacji są według Pana/Pani potrzebne, aby skuteczniej motywować młodych ludzi do nauki i lepiej przygotować ich do wymagań rynku pracy?

VI. Postrzeganie perspektyw zawodowych

1. Jak ocenia Pan/Pani swoje możliwości zawodowe na rynku pracy w województwie podlaskim? Co może wpłynąć na Pana/Pani decyzję o pozostaniu lub emigracji (do innego województwa, kraju)?
2. (*zadawane tylko dla osób rozważających emigrację*) Jakie działania (np. ze strony przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych czy władz samorządowych) mogłyby wpłynąć na poprawę Pana/Pani szans zawodowych i zachęcić do pracy w regionie?

Załącznik 2. Formularz badania ankietowego

Szanowni Państwo,

Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej w ramach umowy o partnerstwie na rzecz realizacji projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizuje badanie, którego głównym celem jest identyfikacja czynników sprzyjających oraz ograniczających motywację do nauki i aktywność zawodową młodych ludzi, a także ocena ich zaangażowania w rozwój zawodowy i edukacyjny.

Państwa udział w badaniu jest anonimowy, a uzyskane wyniki zostaną opracowane zbiorczo i wykorzystane wyłącznie do celów naukowych.

Wypełnienie ankiety zajmie około 15-20 minut.

Serdecznie dziękujemy za poświęcony czas i udział w badaniu!

dr hab. inż. Katarzyna Halicka, prof. PB

Kierownik projektu

e-mail: k.halicka@pb.edu.pl

I. Motywacja do nauki i pracy

1. Co najbardziej motywuje Cię do nauki (w tym rozwijania swoich kompetencji)? (wybór maks. 3 odpowiedzi)

- ☐ możliwość zdobycia lepszej pracy
- ☐ chęć rozwijania swoich zainteresowań
- ☐ wymagania rynku pracy
- ☐ wsparcie rodziny i otoczenia
- ☐ presja społeczna
- ☐ perspektywa wyższych zarobków
- ☐ wewnętrzne przekonanie, że rozwój jest bardzo ważny
- ☐ chęć zmiany ścieżki kariery
- ☐ dostępność darmowych lub atrakcyjnych szkoleń/kursów
- ☐ inspirujący nauczyciel/mentor
- ☐ inne, jakie?

2. Co najbardziej motywuje Cię do pracy? (wybór maks. 3 odpowiedzi)

- ☐ stabilność zatrudnienia
- ☐ wysokie wynagrodzenie
- ☐ benefity pozapłacowe (np. opieka zdrowotna, karta sportowa, szkolenia)
- ☐ możliwość awansu
- ☐ przyjazna atmosfera w pracy
- ☐ możliwość zdobycia doświadczenia

- ☐ elastyczne godziny pracy
- ☐ możliwość poznawanie nowych osób, nawiązywanie kontaktów
- ☐ możliwość rozwoju osobistego
- ☐ uznanie ze strony przełożonych/współpracowników
- ☐ dobra organizacja pracy i jasność obowiązków
- ☐ ciekawe wyzwania zawodowe
- ☐ inne, jakie?

II. Czynniki stymulujące i ograniczające motywację do nauki (w tym rozwijania swoich kompetencji)

3. Jak oceniasz swoje zaangażowanie w naukę? (skala 1-5, gdzie 1 - bardzo niskie, 5 - bardzo wysokie)

4. Jak oceniasz wpływ systemu edukacji na Twoją motywację do nauki i pracy? (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie źle, 5 - zdecydowanie dobrze)

5. Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływają na Twoją motywację do nauki? (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie nie, 5 - zdecydowanie tak)

- ☐ ambicja
- ☐ samodyscyplina
- ☐ wiara w sukces
- ☐ lęk przed porażką
- ☐ niskie poczucie własnej wartości
- ☐ brak sprecyzowanych celów życiowych
- ☐ ciekawość i chęć zdobywania nowej wiedzy
- ☐ przekonanie, że nauka jest niezbędna do osiągnięcia sukcesu zawodowego
- ☐ satysfakcja z osiągania dobrych wyników w nauce
- ☐ chęć zdobycia dyplomu/certyfikatu jako formalnego potwierdzenia kwalifikacji
- ☐ lęk przed przyszłością i niepewnością zawodową
- ☐ dążenie do samorozwoju
- ☐ poczucie satysfakcji z procesu nauki
- ☐ wewnętrzna potrzeba osiągania celów
- ☐ chęć zdobycia przewagi konkurencyjnej na rynku pracy
- ☐ poczucie odpowiedzialności za własną przyszłość
- ☐ chęć zdobycia uznania i prestiżu społecznego
- ☐ potrzeba niezależności i samodzielności
- ☐ inspiracja postaciami publicznymi, autorytetami, mentorami
- ☐ inne, jakie?

6. Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki zewnętrzne (otoczenie) wpływają na Twoją motywację do nauki? (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie nie, 5 - zdecydowanie tak)

- ☐ wsparcie rodziny
- ☐ wsparcie nauczycieli/wykładowców
- ☐ możliwość zdobycia atrakcyjnej pracy po ukończeniu nauki
- ☐ presja otoczenia (rodziny, znajomych, nauczycieli)
- ☐ dostępność stypendiów i wsparcia finansowego
- ☐ dobre warunki nauki w szkole/na uczelni (np. dostęp do nowoczesnych technologii, materiały dydaktyczne)
- ☐ wymagania rynku pracy dotyczące wykształcenia i kwalifikacji
- ☐ konkurencja wśród rówieśników (chęć bycia lepszym)
- ☐ możliwość studiowania/kształcenia za granicą
- ☐ obowiązkowe zaliczenia i egzaminy
- ☐ praktyki i staże oferowane przez szkołę/uczelnię
- ☐ system oceniania i forma zajęć (czy są ciekawe i angażujące)
- ☐ działalność promocyjna szkół/uczelni (np. festiwale nauki, dni otwarte, kampanie informacyjne)
- ☐ inne, jakie?

III. Czynniki stymulujące i ograniczające motywację do pracy

7. Jak oceniasz swoje zaangażowanie w pracę? (skala 1-5, gdzie 1 - bardzo niskie, 5 - bardzo wysokie)

Pytanie 7 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

8. Jak oceniasz wpływ pracodawcy na Twoją motywację do pracy? (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie źle, 5 - zdecydowanie dobrze)

Pytanie 8 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

9. Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki wewnętrzne (osobiste) wpływają na Twoją motywację do pracy? (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie nie, 5 - zdecydowanie tak)

Pytanie 9 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

- ☐ ambicja
- ☐ samodyscyplina
- ☐ wiara w sukces
- ☐ lęk przed porażką
- ☐ niskie poczucie własnej wartości
- ☐ brak sprecyzowanych celów życiowych
- ☐ chęć zdobycia doświadczenia zawodowego
- ☐ satysfakcja z dobrze wykonanej pracy
- ☐ chęć rozwijania pasji poprzez pracę
- ☐ dążenie do samodzielności finansowej
- ☐ potrzeba utrzymania rodziny
- ☐ przekonanie, że praca jest konieczna do realizacji planów życiowych

- ☐ lęk przed utratą pracy i brakiem środków do życia
- ☐ poczucie misji lub satysfakcja z wykonywanej pracy
- ☐ wewnętrzna potrzeba uzyskania akceptacji otoczenia (np. rodziny)
- ☐ możliwość przebywania z innymi ludźmi
- ☐ chęć poznania nowych ludzi
- ☐ inne, jakie?

10. Oceń w jakim stopniu poniższe czynniki zewnętrzne wpływają na Twoją motywację do pracy? (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie nie, 5 - zdecydowanie tak)

Pytanie 10 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

- ☐ wysokie wynagrodzenie
- ☐ możliwość zdobycia doświadczenia
- ☐ dobre relacje ze współpracownikami
- ☐ możliwość awansu i rozwoju zawodowego
- ☐ stabilność zatrudnienia (pewność pracy)
- ☐ wsparcie ze strony przełożonych
- ☐ kultura organizacyjna i atmosfera w pracy
- ☐ elastyczne godziny pracy lub możliwość pracy zdalnej
- ☐ dodatkowe benefity (np. karnety sportowe, opieka zdrowotna, premie)
- ☐ presja otoczenia (oczekiwania rodziny, znajomych, przełożonych)
- ☐ brak możliwości zatrudnienia w zawodzie, do którego się przygotowywałem/am
- ☐ dobra reputacja i wizerunek firmy, w której pracuję
- ☐ sytuacja na rynku pracy w regionie (dostępność ofert, konkurencja)
- ☐ inne, jakie?

IV. Wpływ systemu edukacji na motywację i zaangażowanie do nauki i pracy

11. Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu systemu edukacji na Twoją motywację do nauki i przygotowanie do rynku pracy. (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 5 - zdecydowanie się zgadzam)

„Moja szkoła/uczelnia” to ta, w której obecnie się uczysz/studiujesz lub którą ukończyłeś/-aś jako ostatni etap kształcenia przed podjęciem pracy.

- ☐ moja szkoła/uczelnia przygotowała/przygotowuje mnie do wymagań rynku pracy
- ☐ wiedza i umiejętności, które zdobyłem/-łam / zdobywam w trakcie nauki, są/były przydatne w pracy zawodowej

- ☐ szkoła/uczelnia oferowała/oferuje wystarczające wsparcie w zakresie zdobywania doświadczenia zawodowego (np. praktyki, staże, współpraca z firmami)
- ☐ system edukacji wpływał/wpływa pozytywnie na moją motywację do nauki
- ☐ w ramach edukacji miałem/-łam / mam możliwość rozwijania umiejętności miękkich (np. komunikacji, pracy zespołowej, zarządzania czasem)
- ☐ nauczyciele/wykładowcy motywowali/motywuują uczniów/studentów do nauki i rozwijania kompetencji zawodowych
- ☐ program nauczania był/jest dostosowany do potrzeb rynku pracy
- ☐ materiały dydaktyczne i narzędzia edukacyjne (np. dostęp do nowoczesnych technologii) wspierały/wspierają moją naukę i rozwój zawodowy
- ☐ zajęcia w mojej szkole/uczelni były/są angażujące i praktyczne
- ☐ miałem/-łam / mam dostęp do doradztwa zawodowego, które pomagało/pomaga mi zaplanować moją karierę
- ☐ oferta dodatkowych kursów, szkoleń i certyfikatów na mojej szkole/uczelni była/jest wystarczająca
- ☐ współpraca szkół/uczelni z pracodawcami była/jest wystarczająca, aby przygotować studentów/uczniów do wejścia na rynek pracy
- ☐ system oceniania i forma zajęć motywowały/motywuują mnie do nauki i aktywnego rozwijania kompetencji
- ☐ nauka w mojej szkole/uczelni rozwijała/rozwija umiejętności analitycznego i krytycznego myślenia
- ☐ atmosfera i kultura w mojej szkole/uczelni sprzyjały/sprzyjają mojej motywacji do nauki
- ☐ program nauczania w mojej szkole/uczelni był/jest elastyczny i pozwalał/pozwala na indywidualizację ścieżki kształcenia

12. Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi sposobów poprawy skuteczności systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy. (skala 1-5, gdzie 1 -

zdecydowanie się nie zgadzam, 5 - zdecydowanie się zgadzam)

- ☐ większa liczba praktyk i staży zwiększyłaby skuteczność systemu edukacji w przygotowaniu młodych ludzi do pracy
- ☐ szersza współpraca uczelni/szkół z pracodawcami ułatwiłaby młodym ludziom wejście na rynek pracy
- ☐ większy nacisk na umiejętności praktyczne powinien być priorytetem w edukacji
- ☐ większa liczba zajęć rozwijających umiejętności miękkie (np. komunikację, pracę zespołową) poprawiłaby przygotowanie młodych ludzi do pracy
- ☐ większy udział studentów w projektach naukowo-badawczych lepiej przygotowałby młodych ludzi do samodzielnej pracy w przedsiębiorstwach

- ☐ więcej możliwości wymiany Erasmus/studiowania za granicą zwiększyłoby umiejętności młodych ludzi do pracy w środowisku wielokulturowym
- ☐ wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania (np. nauka poprzez projekty, case study, symulacje) lepiej przygotowałoby młodych ludzi do pracy zawodowej
- ☐ obecny system edukacji powinien być bardziej elastyczny i dostosowany do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy
- ☐ większy udział ekspertów branżowych w prowadzeniu zajęć poprawiłby jakość kształcenia
- ☐ programy nauczania powinny być częściej aktualizowane, aby lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy
- ☐ większy dostęp do technologii i narzędzi cyfrowych (w tym sztucznej inteligencji) w edukacji przyczyniłby się do lepszego przygotowania młodych ludzi do pracy

V. Wpływ środowiska pracy i kultury organizacyjnej na motywację i zaangażowanie do pracy

13. Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego. (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 5 - zdecydowanie się zgadzam)

Pytanie 13 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

- ☐ pracodawcy w moim regionie oferują atrakcyjne warunki pracy
- ☐ w moim miejscu pracy odczuwam wsparcie ze strony przełożonych
- ☐ w moim miejscu pracy panuje otwarta na innowacje kultura organizacyjna
- ☐ w moim miejscu pracy panuje miła i przyjazna atmosfera pracy
- ☐ w miejscu pracy nie mam obaw przed zgłaszaniem problemów
- ☐ w moim miejscu pracy organizowane są działania wspierające motywację pracowników (np. premie, szkolenia, ścieżki kariery)
- ☐ mam realne możliwości rozwoju zawodowego w moim miejscu pracy
- ☐ warunki pracy w mojej firmie zachęcają mnie do długoterminowego pozostania w zatrudnieniu
- ☐ w moim miejscu pracy panuje przyjazna atmosfera sprzyjająca zaangażowaniu i efektywnej pracy
- ☐ mój pracodawca zapewnia mi odpowiednie warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
- ☐ w moim miejscu pracy czuję się doceniany/a za swoje osiągnięcia i wkład w rozwój firmy
- ☐ w moim miejscu pracy czuję się bezpiecznie
- ☐ moje wynagrodzenie jest adekwatne do moich kompetencji i zaangażowania

- ☐ pracodawca zapewnia mi dostęp do szkoleń i kursów umożliwiających podnoszenie kwalifikacji
- ☐ zasady awansu i rozwoju zawodowego w mojej firmie są przejrzyste i sprawiedliwe
- ☐ w moim miejscu pracy otrzymuję regularny i konstruktywny feedback dotyczący mojej pracy
- ☐ mój zakres obowiązków jest jasno określony i zgodny z moimi kompetencjami
- ☐ praca, którą wykonuję, daje mi satysfakcję i poczucie sensu

14. Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi sposobów zwiększenia motywacji i zaangażowania w pracę wśród młodych ludzi. (skala 1-5, gdzie 1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 5 - zdecydowanie się zgadzam)

- ☐ pracodawcy powinni bardziej dbać o zapewnienie stabilnych i atrakcyjnych warunków zatrudnienia
- ☐ wynagrodzenie w mojej branży powinno być bardziej adekwatne do wymagań i wkładu pracowników
- ☐ firmy powinny częściej oferować dodatkowe benefity (np. ubezpieczenia zdrowotne, karnety sportowe, elastyczne godziny pracy)
- ☐ wsparcie ze strony przełożonych jest kluczowe dla poprawy motywacji i zaangażowania pracowników
- ☐ w firmach powinny być lepiej rozwinięte ścieżki kariery i jasne zasady awansu
- ☐ pracodawcy powinni regularnie organizować szkolenia i warsztaty podnoszące kompetencje pracowników
- ☐ firmy powinny bardziej dbać o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników
- ☐ kultura organizacyjna powinna promować otwartą komunikację i transparentność w podejmowaniu decyzji
- ☐ w miejscach pracy powinno być więcej działań wspierających zdrowie psychiczne pracowników (np. programy wsparcia psychologicznego, elastyczne godziny pracy)
- ☐ docenianie osiągnięć pracowników (np. premie, wyróżnienia) powinno być standardem w kulturze organizacyjnej firm
- ☐ atmosfera w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla motywacji i efektywności pracowników
- ☐ firmy powinny lepiej dostosowywać warunki pracy do potrzeb różnych grup pracowników (np. młodych pracowników, rodziców, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami)
- ☐ firmy powinny bardziej angażować pracowników w podejmowanie decyzji dotyczących warunków pracy i organizacji zadań
- ☐ pracodawcy powinni rozwijać działania na rzecz integracji zespołów i budowania relacji między pracownikami

- ☐ firmy powinny wdrażać nowoczesne technologie i narzędzia ułatwiające pracę i zwiększające efektywność

VI. Postrzeganie przyszłości na rynku pracy

15. Czy planujesz pozostać w obecnej pracy dłużej niż rok?

Pytanie 15 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

- ☐ tak
- ☐ nie
- ☐ nie wiem

16. Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie pracy zgodnej z Twoimi oczekiwaniami w województwie podlaskim?

Pytanie 16 dotyczy badanych, którzy zaznaczyli w metryczce, że są osobami pracującymi.

- ☐ bardzo wysokie
- ☐ raczej wysokie
- ☐ średnie
- ☐ raczej niskie
- ☐ bardzo niskie

17. Czy rozważasz emigrację zarobkową poza województwo podlaskie?

- ☐ tak, do innego województwa
- ☐ tak, za granicę
- ☐ nie
- ☐ nie wiem

18. Czy uważasz, że Twoje wykształcenie/kompetencje są wystarczające, aby znaleźć dobrą pracę?

- ☐ tak
- ☐ raczej tak
- ☐ raczej nie
- ☐ nie
- ☐ nie wiem

19. Jeśli chciałbyś/-łabyś podzielić się swoimi refleksjami/przemyśleniami na temat motywacji do nauki i pracy młodych ludzi (kandydatów do pracy i młodych pracowników) proszę wpisz je poniżej.

Metryczka

Wiek

- ☐ 18-21 lat
- ☐ 22-25 lat
- ☐ 26-30 lat
- ☐ powyżej 30 lat

Płeć

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna
- ☐ inna/nie chcę podawać

Poziom wykształcenia

- ☐ średnie
- ☐ wyższe licencjackie/inżynierskie
- ☐ wyższe magisterskie
- ☐ inne, jakie?

Status zawodowy

- ☐ kandydat do pracy (osoba szukająca pierwszej pracy)
- ☐ osoba pracująca na stałe
- ☐ osoba pracująca dorywczo
- ☐ osoba ucząca się i pracująca
- ☐ osoba bezrobotna i szukająca kolejnej pracy

Miejsce zamieszkania

- ☐ miasto Białystok
- ☐ miasto Łomża
- ☐ miasto Suwałki
- ☐ augustowski
- ☐ białostocki
- ☐ bielski
- ☐ grajewski
- ☐ hajnowski
- ☐ kolneński
- ☐ łomżyński
- ☐ moniecki
- ☐ sejneński
- ☐ siemiatycki
- ☐ sokólski
- ☐ suwalski
- ☐ wysokomazowiecki
- ☐ zambrowski

Obszar zamieszkania

- ☐ wieś
- ☐ miasto

Otwartość na nowości

- ☐ Zdecydowanie nie lubię zmian i unikam nowości
- ☐ Nie przepadam za zmianami, ale czasem się do nich dostosowuję
- ☐ Bywam ostrożny/-na wobec nowości, ale potrafię je zaakceptować

- ☐ Lubię nowinki i chętnie poznaję nowe rozwiązania
- ☐ Zdecydowanie lubię zmiany i nowości – są dla mnie inspirujące i motywujące

Staż pracy

- ☐ jeszcze nie pracowałem/-łam
- ☐ 1-3 miesięcy
- ☐ 4-6 miesięcy
- ☐ 7-12 miesięcy
- ☐ 1-3 lata
- ☐ 4-5 lat
- ☐ 6 lat i więcej

Proszę wybrać główny obszar działalności przedsiębiorstwa, w którym pracujesz

- ☐ rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)
- ☐ górnictwo i wydobywanie (B)
- ☐ przetwórstwo przemysłowe (C)
- ☐ wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę (D)
- ☐ dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja (E)
- ☐ budownictwo (F)
- ☐ handel, naprawa pojazdów samochodowych (G)
- ☐ transport i gospodarka magazynowa (H)
- ☐ zakwaterowanie i gastronomia (I)
- ☐ wydawnicza i nadawcza (J)
- ☐ telekomunikacja, programowanie komputerowe, informacja (K)
- ☐ działalność finansowa i ubezpieczeniowa (L)
- ☐ obsługa rynku nieruchomości (M)
- ☐ działalność profesjonalna, naukowa, techniczna (N)
- ☐ administrowanie i działalność wspierająca (O)
- ☐ administracja publiczna i obrona narodowa (P)
- ☐ edukacja (Q)
- ☐ opieka zdrowotna i pomoc społeczna (R)
- ☐ kultura, rozrywka, rekreacja (S)
- ☐ pozostała działalność usługowa (T)
- ☐ inny, jaki?

Słownik zastosowanych skrótów

- AI – Artificial Intelligence, sztuczna inteligencja
- CAWI – Computer Assisted Web Interview, wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW
- IDI – Individual In-depth Interview, indywidualne wywiady pogłębione
- MŚP – mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa
- PBL – Project-Based Learning, metoda projektowa
- R...PB – respondent udzielający wywiadu, podregion białostocki
- R...PŁ – respondent udzielający wywiadu, podregion łomżyński
- R...PS – respondent udzielający wywiadu, podregion suwalski
- UE – Unia Europejska