Aspiracje przywódcze i kierownicze badanej młodzieży

28 marca 2026

Podejmując pracę zawodową, bardzo ważne jest, aby wykonywanie jej dawało poczucie samorealizacji. Poczucie to jest zjawiskiem bardzo indywidualnym, gdyż jeden pracownik będzie czuł się spełniony w roli podwładnego, inny zaś w innej roli niż przełożonego nie będzie potrafił się odnaleźć.

Aspiracje przywódcze i kierownicze, – o których mowa, poza działalnością zawodową mogą objawiać się także w innych sferach życia. Może to być środowisko rodzinne, szkolne, jak również społeczno – polityczne.

Poniższa analiza odpowiedzi młodzieży, daje światło na podejście ich do chęci kierowania i przewodzenia innymi ludźmi, czyli tzw. aspiracje przywódcze i kierownicze.

Poniższa tabela zawiera odpowiedzi na pytanie: „Czy w pracy zawodowej chciałbyś pełnić funkcje kierownicze?”

Tabela 29a. *Plany odnośnie chęci pełnienia funkcji kierowniczych*

Plany odnośnie chęci pełnienia funkcji kierowniczych	Osoby o samoocenie adekwatnej przy ocenie cech pozytywnych i negatywnych		Osoby o samoocenie zawyżonej przy ocenie cech pozytywnych i negatywnych		Razem	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Tak	–	–	7	22,6	11	35,5

Nie	2	6,4	1	3,2	5	16,1
Jest mi to obojętne	2	6,4	2	6,4	15	48,4

Tabela 29b. *Plany odnośnie chęci pełnienia funkcji kierowniczych*

Plany odnośnie chęci pełnienia funkcji kierowniczych	Osoby o samoocenie adekwatnej przy ocenie cech pozytywnych, a zawyżonej przy ocenie cech negatywnych		Osoby o samoocenie zawyżonej przy ocenie cech pozytywnych, a adekwatnej przy ocenie cech negatywnych		Razem	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Tak	3	9,7	1	3,2	11	35,5
Nie	2	6,4	–	–	5	16,1
Jest mi to obojętne	11	35,5	–	–	15	48,4

Źródło: opracowanie własne

Jak widać powyżej, zdania młodzieży na ten temat są bardzo podzielone. Wśród badanych o samoocenie adekwatnej dwie osoby (6,4%) stwierdziły, że nie chciałyby w swej pracy zawodowej pełnić funkcji kierowniczych, natomiast dwóm osobom (6,4%) jest to obojętne.

Głosy osób o samoocenie zawyżonej rozłożyły się następująco: siedmiu badanych (22,6%) stwierdziło, iż chciałoby w przyszłości kierować innymi ludźmi, dwóm (6,4%) jest to obojętne i tylko jeden (3,2%) twierdzi, że takich funkcji nie chciałby pełnić.

U osób o samoocenie adekwatnej przy ocenie cech pozytywnych, a zawyżonej przy ocenie cech negatywnych, sytuacja wygląda nieco inaczej. Jedenastu osobom (35,5%) nie zależy na pełnieniu funkcji kierowniczych, tylko trzy (9,7%) wskazały chęć pełnienia takich funkcji oraz dwóch (6,4%) respondentów takich funkcji nie chciałoby pełnić.

Natomiast osoba o samoocenie zawyżonej przy ocenie cech pozytywnych, a adekwatnej przy ocenie cech negatywnych twierdzi, że chciałaby w swej pracy zawodowej kierować innymi ludźmi.

Porównując osoby o samoocenie adekwatnej i zawyżonej, można zauważyć, iż badani posiadający wyższą samoocenę mają większe aspiracje przywódcze i kierownicze, natomiast osoby o samoocenie adekwatnej w znacznym stopniu mniejsze, gdyż nikt z tej grupy osób nie wskazał chęci pełnienia takich funkcji.

Natomiast porównując odpowiedzi osób o samoocenie adekwatnej przy ocenie cech pozytywnych, a zawyżonej przy ocenie cech negatywnych oraz badanych o samoocenie zawyżonej przy ocenie cech pozytywnych, a adekwatnej przy ocenie cech negatywnych, można zauważyć, że grupie pierwszej raczej nie zależy na kierowaniu innymi, wskazując w większości na odpowiedź mówiącą, że jest im to obojętne, zaś badany posiadający samoocenę zawyżoną przy ocenie cech pozytywnych, a adekwatną przy ocenie negatywnych takie funkcje chciałby pełnić.

Przedstawione wyniki badań dotyczące aspiracji przywódczych i kierowniczych młodzieży wskazują na wyraźne zróżnicowanie postaw w zależności od poziomu i struktury samooceny. Analiza odpowiedzi respondentów pozwala dostrzec istotne zależności pomiędzy sposobem postrzegania własnej osoby a gotowością do podejmowania ról związanych z kierowaniem innymi ludźmi. Już na poziomie ogólnym widać, że młodzież nie prezentuje jednolitego stanowiska w tej kwestii, co potwierdza złożoność procesu kształtowania aspiracji zawodowych i społecznych w okresie dorastania.

Najbardziej rzucającą się w oczy tendencją jest relatywnie niski poziom jednoznacznych deklaracji chęci pełnienia funkcji kierowniczych. Jedynie 35,5% badanych wskazało, że chciałoby w przyszłości objąć stanowiska związane z zarządzaniem, natomiast aż 48,4% uznało tę kwestię za obojętną. Taki rozkład odpowiedzi może sugerować, że znaczna część młodzieży nie ma jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych lub nie identyfikuje przywództwa jako istotnego elementu swojej przyszłej kariery. Może to wynikać zarówno z braku doświadczeń w sytuacjach wymagających kierowania innymi, jak i z niepewności co do własnych kompetencji społecznych i organizacyjnych.

Szczególnie interesujące są różnice między grupami wyróżnionymi ze względu na poziom samooceny. Wśród osób o samoocenie zawyżonej widoczna jest wyraźnie większa skłonność do deklarowania aspiracji przywódczych. Aż 22,6% z nich wyraziło chęć pełnienia funkcji kierowniczych, co stanowi najwyższy wynik spośród analizowanych grup. Jednocześnie niewielki odsetek tej grupy odrzuca możliwość kierowania innymi. Taka zależność może wskazywać, że wysoka – nawet jeśli nie w pełni adekwatna – ocena własnych możliwości sprzyja podejmowaniu ambitniejszych celów i większej gotowości do obejmowania ról wymagających odpowiedzialności za innych.

Z kolei osoby o samoocenie adekwatnej prezentują znacznie bardziej powściągliwe podejście do kwestii przywództwa. W tej grupie nikt nie zadeklarował chęci pełnienia funkcji kierowniczych, a odpowiedzi rozłożyły się pomiędzy brak zainteresowania a obojętność. Może to sugerować, że realistyczna ocena własnych kompetencji wiąże się z większą ostrożnością w podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłości zawodowej. Osoby te mogą być bardziej świadome wymagań związanych z rolami kierowniczymi, co z kolei prowadzi do unikania jednoznacznych deklaracji bez wcześniejszego zdobycia odpowiedniego doświadczenia.

Jeszcze bardziej złożony obraz wyłania się przy analizie grup o mieszanej strukturze samooceny. W przypadku osób, które

adekwatnie oceniają swoje cechy pozytywne, ale zawyżają ocenę cech negatywnych, dominuje postawa obojętności wobec funkcji kierowniczych (35,5%). Stosunkowo niewielki odsetek tej grupy wyraża chęć kierowania innymi. Można przypuszczać, że tendencja do zawyżania znaczenia własnych wad lub trudności wpływa na obniżenie gotowości do podejmowania ról wymagających pewności siebie i odporności psychicznej. W tym przypadku samoocena może działać hamująco na rozwój aspiracji przywódczych.

Odwrotną sytuację obserwujemy u osób, które zawyżają ocenę swoich cech pozytywnych, a jednocześnie adekwatnie postrzegają swoje cechy negatywne. Choć w badaniu reprezentowane są one przez niewielką liczbę respondentów, to ich postawa jest jednoznaczna – wyrażają chęć pełnienia funkcji kierowniczych. Taki profil samooceny może sprzyjać podejmowaniu wyzwań, ponieważ łączy wiarę we własne możliwości z pewnym poziomem realizmu w ocenie ograniczeń. Może to stanowić najbardziej korzystną konfigurację z punktu widzenia rozwoju kompetencji przywódczych.

Analizując całość wyników, można zauważyć wyraźną prawidłowość: im wyższa i bardziej pozytywna samoocena, tym większa skłonność do deklarowania aspiracji przywódczych. Jednocześnie nadmiernie krytyczne postrzeganie własnych cech negatywnych lub zbyt realistyczne podejście może ograniczać gotowość do obejmowania ról kierowniczych. Warto jednak podkreślić, że brak aspiracji przywódczych nie musi oznaczać deficytów rozwojowych – może on wynikać z preferencji indywidualnych, orientacji na inne wartości zawodowe lub potrzeby stabilności zamiast odpowiedzialności za innych.

Wyniki badań wskazują, że aspiracje przywódcze młodzieży są silnie powiązane z ich samooceną, przy czym zależność ta ma charakter złożony i wielowymiarowy. Wysoka samoocena sprzyja podejmowaniu ról kierowniczych, natomiast jej brak lub specyficzne zniekształcenia mogą ograniczać takie dążenia. Jednocześnie duży odsetek odpowiedzi neutralnych sugeruje, że

dla wielu młodych ludzi kwestia ta pozostaje otwarta i może ulec zmianie wraz z rozwojem osobistym oraz zdobywaniem doświadczeń zawodowych i społecznych.

Jeśli potrzebujesz pomocy w pisaniu nowej pracy z pedagogiki, to polecamy serwis pisanie prac z pedagogiki - fachowa pomoc w pisaniu prac.