

Magdalena BUJARA, Marcin POPCZYK
Politechnika Śląska
Wydział Górnictwa i Geologii
magdalena.bujara@polsl.pl; marcin.popczyk@polsl.pl

MOTYWY KIERUJĄCE WYBOREM STUDIOWANIA NA KIERUNKU GÓRNICTWO I GEOLOGIA POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH PRZEPROWADZONYCH WŚRÓD STUDENTÓW TEGO KIERUNKU

Streszczenie. W artykule przedstawiono wyniki badań ankietowych, dotyczące motywacji podejmowania decyzji związanej z wyborem kierunku kształcenia w odniesieniu do oczekiwań respondentów o możliwościach późniejszej kariery zawodowej. Badania przeprowadzono wśród studentów Politechniki Śląskiej na Wydziale Górnictwa i Geologii na jednej specjalności dla semestrów IV i VI. Pozwoliły one na uzyskanie wiedzy z takich zagadnień jak: motywacja do kształcenia na wyższej uczelni, postrzeganie szans i pewności zatrudnienia w górnictwie po ukończeniu studiów czy też chęć dalszego kształcenia. Uzyskane informacje umożliwiły również próbę prześledzenia wzajemnych relacji pomiędzy potrzebami a motywacjami i wartościami, które to w głównej mierze określają cele życiowe jednostki.

Słowa kluczowe: motywacja, czynniki motywujące, ankieta.

THE MOTIVES OF CHOICE THE FIELD OF MINING AND GEOLOGY TO STUDY AT SILESIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY BASED ON SURVEYS FROM STUDENTS FROM THAT FACULTY

Summary. The article presents a researches based on survey of the motivation of decision-making related to the education's choice in relation to respondents' expectation about their later professional career's possibilities. These researches were conducted among students from the Silesian University of Technology, the Faculty of Mining and Geology for IV and VI semesters from one specialty. These study allowed to know about the motivation of studying at the university, the perception of opportunities and job security in mining after graduation or the desire to continue learning. The obtained information allowed also to attempt the relationship between needs motivations and values, which mainly determine the individual living's aim.

Keywords: motivation, motivation's factors, survey.

1. Motywacja jako czynnik zachowań ludzkich

Od dawien dawna badacze różnych dyscyplin naukowych i orientacji metodologicznych próbowali poznać motywy, którymi kierują się ludzie w codziennym zachowaniu przy podejmowaniu swoich decyzji. Samo pojęcie motywacji pojawia się w wielu naukach i badaniach. Jak wskazuje Ewelina Włodarczyk-Komenda: „Motyw to stan psychiczny organizmu wywołany przez bodziec, który wyrażony jest przez dążenia i potrzeby, ambicje, aspiracje, popędy i instynkty. Jest to powód do robienia czegoś”¹. Ogólnie można powiedzieć, że motywacja to wewnętrzna potrzeba lub też pragnienie, a do każdego działania motywy są niezbędne i mogą się ze sobą łączyć, ale same w sobie nie są wystarczające. Potrzebna jest tutaj również decyzja lub działanie własnej woli. Z motywacją nierozdzielnie związane jest pojęcie motywowania, które oznacza skłanianie innych do działania, przez zastosowanie nagród czy kar².

Andrzej Stańda wyodrębnia trzy grupy teorii motywacji³. Pierwsza z nich, zwana teorią treści, wyjaśnia „co” motywuje. Zakłada ona, że człowiek jest pobudzany do działania potrzebami i niedostatkiem, powstałym z ich niezaspokojenia. Nie może on jednak do końca kontrolować przyczyn swych motywacji.

Jedną z najpopularniejszych teorii treści jest ta, dotycząca hierarchii potrzeb, działająca w myśl zasady, że człowieka motywuje jego wewnętrzny program potrzeb. Abraham Maslow wyróżnił pięć takich zestawów tematycznych motywacji, które pojawiają się z pewną hierarchią, tzn. spełnienie jednego z nich, powoduje pojawienie się kolejnego. Motywacja wynika tutaj z chęci zaspokojenia pojawiających się po sobie potrzeb: fizjologicznych, bezpieczeństwa, socjalnych, szacunku, samorealizacji⁴.

Inną, interesującą teorią dotyczącą motywacji jest teoria z gruntu psychologii Alfreda Adlera, który wskazał, że motywy kierujące życiem człowieka towarzyszą mu od wczesnego dzieciństwa. Autor wyróżnił dwa podstawowe rodzaje motywów. Pierwszym jest „dążenie do mocy” – jako motyw rozwoju dynamizuje, sprawia, że jednostka nie ucieka od ciężkiej pracy czy nauki, radzi sobie z problemami, przystosowuje się do otoczenia, myśląc o swej przyszłości. Natomiast wrodzone pragnienie i poczucie wspólnoty wynika z drugiego motywu, jakim jest zainteresowanie społeczne. Obydwa te motywy ukierunkowują człowieka ku przyszłości, a cele i oczekiwania, które formułuje mogą mieć zdecydowany wpływ na styl życia. Zatem styl życia, według teorii Adlera, jest wyznaczany przez wczesne doświadczenia oraz wyznaczone i osiągnięte cele człowieka⁵.

¹ Włodarczyk-Komenda E.: Znaczenie motywacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Praca magisterska, Gliwice 2006, s. 5.

² Steahle W.: Management, Verlag Vahlen, München 1991.

³ Zob. Stańda A.: Funkcja motywowania w procesie zarządzania, [w:] Krzakiewicz K. (red.): Teoretyczne podstawy organizacji i zarządzania, AE, Poznań 2006, s. 90-110.

⁴ Zob. Adair J.: Anatomia biznesu. Motywacja, Studio Emka, Warszawa 2000, s. 20-52.

⁵ Zob. Oleś P.K.: Wprowadzenie do psychologii osobowości, Scholar, Warszawa 2005, s. 108-114.

Drugą z grupy teorii treści Andrzeja Stańdy jest teoria procesu, nastawiona na to, „w jaki sposób” motywuje się i przez jakie cele.

Teoria oczekiwań V. Vrooma to najpopularniejsza z teorii w tej grupie⁶. Zdaniem autora na procesy poznawcze ma wpływ całokształt obecnej sytuacji, a nie przeszłe lub przyszłe czynniki psychiczne. Motywacja zależy od dwóch czynników – od siły naszych pragnień oraz od prawdopodobieństwa ich zaspokojenia. Chęć do działania dyktowana jest oczekiwaniem na określony skutek, a także na jego atrakcyjność. Motywacja według Vrooma jest wynikiem związków pomiędzy oczekiwaniem, że wysiłki dadzą oczekiwane rezultaty, również pomiędzy oczekiwaniem, że rezultaty pociągną za sobą oczekiwane wynagrodzenia oraz oczekiwaną cennością wynagrodzenia⁷.

Trzecią z grup teorii motywacji jest teoria wzmocnienia, koncentrująca się na sposobach uczenia się zachowań organizacyjnych. Teoria wzmocnienia B.F. Skinnera pokazuje, jak skutki zachowań z przeszłości wyznaczają postępowanie w przyszłości. Człowiek w przyszłości będzie reagował podobnie na analogiczne sytuacje, jeżeli wcześniej pozytywnie oceni dane zachowanie. Negatywny odbiór związany będzie z dążeniem do zmiany zachowania. Skinner wyróżnia cztery rodzaje wzmocnienia: wzmocnienie pozytywne, unikanie, karanie, eliminacja.

We współczesnej teorii motywacji podstawowymi problemami są m.in. adaptacyjne uwarunkowania zachowań, ich źródła, mechanizmy odpowiadające za kierunki zachowania, wytrwałość, rola uczuć, indywidualne różnice oraz samoregulacja zachowań. Celem każdego zachowania jest przystosowanie się do środowiska. Ludzie wchodzą w relacje z otaczającym światem na dwa sposoby z chęcią panowania, a także z pragnieniem zachowania życia. Zrozumienie mechanizmów uruchamiania zachowania oraz podtrzymywania go ma więc duże znaczenie. Bez kierowania naszym zachowaniem nie dalibyśmy rady przeżyć. Musimy wybierać i osiągać cele, zaspokajać potrzeby. Cel, którego podłoże odnaleźć można w biologii, naszej nauce czy w myśleniu, wytwarza napięcie, a jedynie jego osiągnięcie jest w stanie owo napięcie zlikwidować. Sukces osiągnany bywa za sprawą ludzkiej wytrwałości, a zachowania, które sprawiają przyjemność, są przez nas powtarzane, natomiast unikamy tych kojarzonych z przykrością⁸. Jak zauważa Frenken: „Cofnięcie nagrody zazwyczaj wystarcza, aby wyuczona reakcja wygasła. Unikamy sytuacji, w których się źle czujemy (przykre bodźce). [...] Niegdyś uważano, że integralnym elementem postawy charakteryzującej się dążeniem do czegoś jest frustracja powstająca wtedy, kiedy nie otrzymujemy nagrody [...]”⁹. Pojawia się tutaj takie określenie, jak motywacja wewnętrzna. Ludzie wierzą, że podejmując określone działania, zrealizują swój cel, zaś ich nagrodą będzie udoskonalenie siebie czy swych umiejętności. Teoretycy motywacji szukają związków pomiędzy pozytywnymi

⁶ Heitsch H.: Die bessere Ausschöpfung der Ressource durch Förderung, 2000, s. 27.

⁷ Zob. Stańda A.: Funkcja motywowania w procesie zarządzania, [w:] Krzakiewicz K. (red.): Teoretyczne podstawy organizacji i zarządzania, AE, Poznań 2006, s. 90-110.

⁸ Ibidem, s. 20-22.

⁹ Franken E.R.: Psychologia motywacji, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 22.

i negatywnymi efektami, których doznajemy a określonymi wydarzeniami, które mają miejsce. Uczucia również wpływają na zachowanie. To im przypisuje się rolę informatorów, jeśli chodzi o przystosowanie do środowiska, a także o umiejętność współdziałania z nim. Wpływ na zachowanie człowieka, jako jednostki zindywidualizowanej, mają też czynniki wyuczone i poznawcze.

Badania przedstawione w artykule pozwalają na zidentyfikowanie m.in. potrzeb młodych ludzi wkraczających w dorosłe życie, decyzji związanych z dalszym kształceniem na uczelni technicznej specjalistycznego kierunku górniczego, motywów, jakimi się kierowali oraz chęci osiągnięcia założonego celu, związanego z dążeniem do założonego celu. Umożliwiają one również ogląd i ocenę tego, jak silne są ludzkie potrzeby, pomimo świadomości złego stanu branży, ku której kierowany jest wybór. Jak wiadomo, otoczenie uznawane jest za obiekt oddziaływań i bodźce z niego wychodzące determinują ludzkie zachowanie¹⁰. Człowiek nieustannie jest zmuszany do dostosowywania się do miejsc, czasu, ludzi, wszystkiego tego, co wokół ma wpływ na decyzje i postępowanie. Jak stwierdza Graham Clarke, człowiek może przetrwać, gdy potrafi skutecznie wykorzystywać przestrzenne i czasowe wymiary swojego środowiska¹¹, „[...] ludzie nie są losowo przydzielani do stanowisk pracy: pracownicy znajdują się w tej, a nie innej organizacji i wykonują taki, a nie inny zawód, gdyż podjęli kiedyś odpowiednie decyzje o kierunku wykształcenia, zdobyli je, a także wybrali konkretną organizację i zostali przez nią wybrani do zatrudnienia¹². Udzielone przez respondowanych odpowiedzi wpisują się w tę teorię, pokazując, że myśl o środowisku, otoczeniu wywiera wpływ na ich decyzje. Świadomość miejsca kieruje ich, a czas, w którym się oni znaleźli, zmusza do poszukiwania zmiany postępowania.

Zaprezentowane w artykule wyniki badań ankietowych pozwalają określić czy podstawowym motywem w podejmowaniu decyzji była potrzeba bezpieczeństwa, przejawiająca się w potrzebie bezpiecznego zatrudnienia, stałej pensji, czyli przedkładaniu rzeczy znanych nad nieznaną? Czy może podstawowymi motywami były raczej realizacja postawionego sobie celu osiągnięcia czegoś i wewnętrznego spełnienia na polu zawodowym czy może poprawienie swojego statusu społecznego, potrzeba prestiżu, potrzeba szacunku i zdobycia wysokiej oceny własnej osoby przez siebie i otoczenie?

¹⁰ Zob. Czarnota-Bojarska J.: Dopasowanie człowiek – organizacja i tożsamość organizacyjna, Scholar, Warszawa 2010, s. 9.

¹¹ Zob. Clark G.: Przestrzeń, czas i człowiek, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1998, s. 180.

¹² Schneider B.: The people make the place. Personnel psychology, s. 440, [w:] Czarnota-Bojarska J.: Dopasowanie człowiek – organizacja i tożsamość organizacyjna, Scholar, Warszawa 2010, s. 9.

2. Koncepcja badań

W przeciągu ostatnich kilkunastu lat górnictwo węgla kamiennego w Polsce zostało w znaczący sposób ograniczone pod względem liczby zakładów wydobywczych, jak również liczby pracującej załogi w poszczególnych kopalniach. Proces ten podyktowany był realizowanym planem uzdrowienia przemysłu wydobywczego w naszym kraju przez ograniczanie kosztów wydobycia, a w skrajnym przypadku przez likwidację nierentownych kopalń. Założenia reformy z lat 90. ubiegłego wieku zakładały między innymi, że zatrudnienie w przyszłych latach będzie spadać i w 2010 r. powinno wynosić 77 tys. pracowników, natomiast w 2020 r. 53 tys. pracowników¹³. Realizacja tego planu doprowadziła do ograniczenia liczby studentów na kierunkach górniczych oraz do likwidacji większości szkół zawodowych, kształcących w tym kierunku. Uwzględniając, że obecne zatrudnienie wynosi ok. 117 tys. pracowników oraz występującą bardzo trudną sytuację ekonomiczną tej branży, należy spodziewać się dalszego ograniczania w zatrudnieniu, w tym także osób z wyższym wykształceniem. Tendencję taką można już zaobserwować na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych, z których wynika, że dość liczna grupa absolwentów ma problemy z zatrudnieniem w branży górniczej, a część absolwentów podejmuje świadomie pracę poza tą branżą. Problematyka ta spowodowała zainteresowanie autorów artykułu i pozwoliła na sformułowanie celu badawczego weryfikacji przyjętej przez autorów tezy, że głównymi elementami motywującymi osoby do związania się zawodowo z branżą górniczą są tradycje rodzinne, renoma uczelni, bliskość miejsca zamieszkania, a także postrzeganie tej branży jako pewnego miejsca zatrudnienia, pomimo wielu jej trudności. Do realizacji przyjętego celu posłużono się badaniami ankietowymi, w których oczekiwano uzyskania wiedzy w następujących zagadnieniach tematycznych:

- Jakie motywy kierowały osobami wybierającymi kształcenie na wyższej uczelni technicznej?
- Jakimi motywami kierowały się osoby wybierając kierunek Górnictwo i Geologia na Politechnice Śląskiej?
- Jakie jest postrzeganie branży górniczej przez studentów?
- Jakie jest postrzeganie przez studentów szansy kariery zawodowej w branży górniczej?

Badania przeprowadzono na Wydziale Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej. Próbę badawczą stanowili studenci na kierunku GiG studiów stacjonarnych I stopnia specjalności Eksploatacja Złóż i Zagospodarowanie Odpadów (EZiZO). Studenci tej specjalności od lat są najliczniejszymi grupami na całym kierunku. Ponieważ specjalność ta jest bezpośrednio związana z produkcją w branży górniczej, więc poznanie motywacji jej wyboru przez

¹³ <http://zasoby.politykainsight.pl/politykainsight.pl/public-analyses/150116-gornicy.html>.

respondentów może umożliwić przeprowadzenie dalszych badań w kierunku oczekiwań przemysłu górniczego w stosunku do absolwentów oraz ewentualnych zmian w procesie kształcenia studentów.

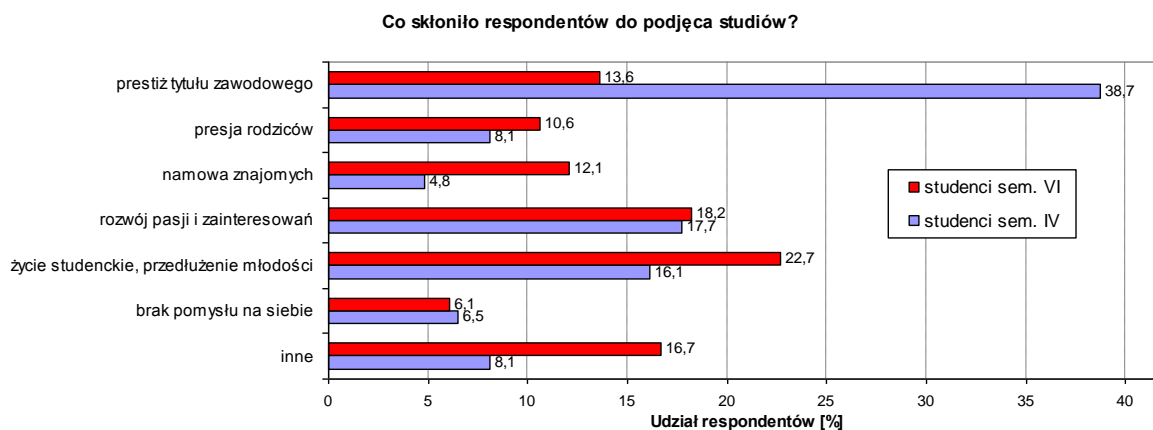
Badania przeprowadzono dla dwóch grup z semestru IV oraz semestru VI, a ankietą objęto 100% studentów w obu grupach (45 na semestrze IV i 44 z semestru VI). Ankieta składała się z 11 pytań zamkniętych, a respondenci mogli wskazać tylko jedną odpowiedź z przedstawionych propozycji. Poszczególnym pytaniom nie przypisano wagi, a liczbę uzyskanych odpowiedzi na poszczególne pytania wyrażono procentowo w odniesieniu do liczby wszystkich udzielonych odpowiedzi. Respondenci zostali poinformowani o tym, że badania mają charakter anonimowy, a wyniki będą wykorzystane w zbiorczych opracowaniach naukowych.

3. Opracowanie wyników badań

Anonimową ankietą objętych zostało 89 studentów płci męskiej w przedziale wiekowym 19-25 lat. Badaniom poddani zostali ludzie młodzi, wkraczający w dorosły wiek, którzy po ukończeniu szkół średnich zdecydowali się na kontynuację kształcenia na wyższej uczelni. Ankietowani, poproszeni o podanie miejscowości, z której pochodzą, deklarowali, że zamieszkują miasta i wsie regionu Górnego Śląska. Najczęściej wywodzą się z miast takich jak: Rydułtowy, Siemianowice Śląskie, Rybnik, Knurów, Bytom, Katowice, Zabrze, Gliwice, Ormontowice, Tarnowskie Góry; jedna osoba deklarowała pochodzenie z Warszawy. W obu badanych grupach, łącznie 11 osób podało pochodzenie „ze wsi”. Aż 77,6% studentów semestru VI i 64,3% studentów semestru IV odpowiedziało twierdząco na pytanie o posiadanie tradycji rodzinnych, związanych z górnictwem.

W odpowiedzi na pytanie skupiające się wokół motywu skłaniającego do podjęcia w ogóle studiów wyższych (rys.1), największy udział studentów semestru IV odpowiedziało, że był to „prestż tytułu zawodowego” (38,7%), natomiast dla studentów semestru VI było to „życie studenckie i przedłużenie młodości” (22,7%). Należy zwrócić również uwagę, że część respondentów wskazała, że do wstąpienia na wyższą uczelnię namówili ich rodzice lub znajomi. W ten sposób odpowiedziało 22,7% studentów semestru IV i 12,9% studentów semestru VI, co wskazuje na rozbieżności w myśleniu studentów różnych semestrów. Jak wynika z otrzymanych danych studenci z semestrów IV i VI w porównywalnym procencie odpowiadali, że ważnymi bodźcami do podjęcia studiów były również „rozwój pasji i zainteresowań” (17,7% i 18,2%) oraz „brak pomysłu na siebie” (6,1% i 6,5%). Wśród odpowiedzi „inne” najczęściej wymieniane były: pieniądze, gwarancja zatrudnienia i dobra praca w zawodzie, chęć rozwoju, ukończenie liceum, co nie daje szans zatrudnienia czy też „życie karierowicza”. Największy dysonans pomiędzy studentami obu semestrów można

zauważyć w wyborze aspektu związanego z prestiżem tytułu naukowego (38,7% studentów semestru IV, 13,6% studentów semestru VI). Można wnioskować, że im bliżej uzyskania dyplomu, tym znaczenie tytułu wśród respondentów spada bądź też sama świadomość jego posiadania nie ma już takiego znaczenia. Istotne staje się natomiast zaspokojenie potrzeb, realizowane przez uzyskiwane wynagrodzenie za podjętą po ukończeniu studiów pracę oraz związana z tym (w pewnej mierze) stabilizacja życiowa.



Rys. 1. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Co skłoniło Cię do podjęcia studiów?”

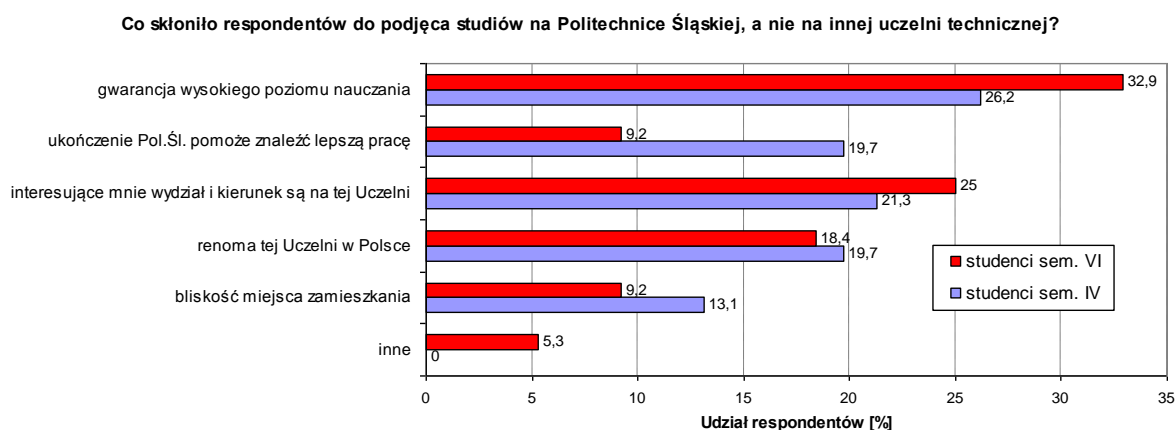
Fig. 1. Percentages of the responses to the question: "What made you decide to study?"

Źródło: opracowanie własne.

Z uzyskanych odpowiedzi na pytanie „Co skłoniło Cię do podjęcia studiów na Politechnice Śląskiej, a nie na innej uczelni technicznej” wynika, że dla respondentów istotne znaczenie mają, takie elementy jak: wykształcenie, znaczenie Politechniki Śląskiej na tle innych uczelni oraz interesujące wydziały i kierunki (rys. 2). Odpowiedź „inne” zainteresowała jedynie studentów semestru VI, którzy umiejscawiali tam stwierdzenia, takie jak: przypadek, ukończone podobne studia osób z rodziny czy odmowa przyjęcia przez inną uczelnię wyższą. Obie badane grupy studentów uznają, że wybranie Politechniki Śląskiej daje im gwarancję wysokiego poziomu nauczania, co jest poparte wysoką renomą tej Uczelni w Polsce (w sumie 45,9% – semestr IV i 51,3% – semestr VI). Respondenci deklarowali również, że bliskość miejsca zamieszkania miała wpływ na wybór ww. Uczelni – 13,1% studentów semestru IV i 9,2% studentów semestru VI. Jak można wnioskować, wśród motywów, którymi kierowali się respondenci przy wyborze Politechniki Śląskiej jako swojej uczelni wyższej, odnajdujemy chęci doskonalenia i rozwoju, które są związane z wyborem odpowiedniej, ale i przede wszystkim dobrej uczelni. Bliskość szkoły wyższej od miejsca zamieszkania jest dodatkowym plusem, ponieważ zapewnia poczucie bezpieczeństwa i znajomość regionu.

W uzyskanych odpowiedziach na pytanie „Co skłoniło studentów do podjęcia studiów na kierunku Górnictwo i Geologia” widać, jak silna jest świadomość tradycji górniczych, utożsamianie Śląska z górnictwem oraz bliskość i chęć związania swojej przyszłości

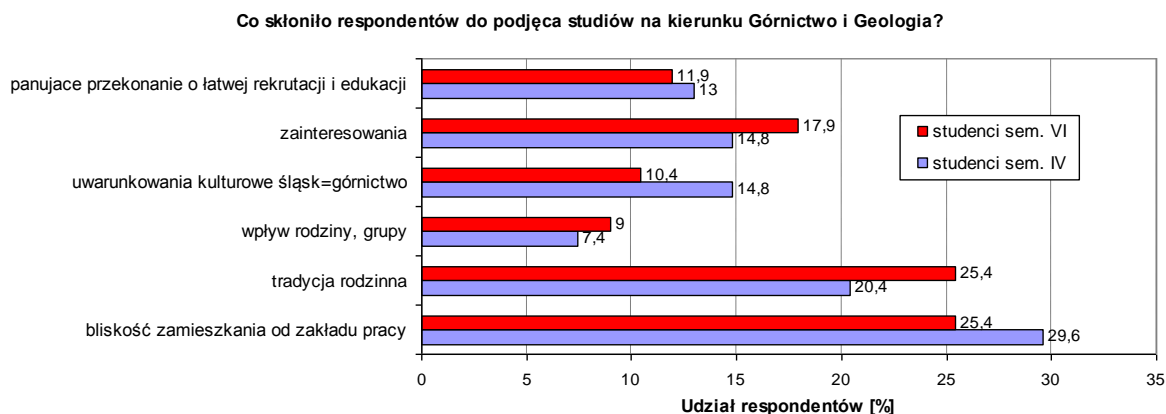
z zakładem pracy z najbliższej okolicy (rys. 3). Łącznie jest to 64,8% odpowiedzi studentów z semestru IV i 61,2% studentów z semestru VI. Pokrywają się one z odpowiedziami na inne pytanie o pochodzenie z rodzin o tradycjach górniczych. Tutaj aż 64,3% studentów semestru IV i 77,5% studentów semestru VI podaje, że takie tradycje w jego rodzinie występują i są to tradycje pokoleniowe (ojciec, dziadek). Zainteresowania, jako powód wyboru kierunku, deklaruje 14,8% studentów semestru IV i 17,9% studentów semestru VI.



Rys. 2. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Co skłoniło Cię do podjęcia studiów na Politechnice Śląskiej a nie na innej uczelni technicznej?”

Fig. 2. Percentages of the responses to the question: "What made you decide to study at the Silesian University of Technology and not on another technical university?"

Źródło: opracowanie własne.



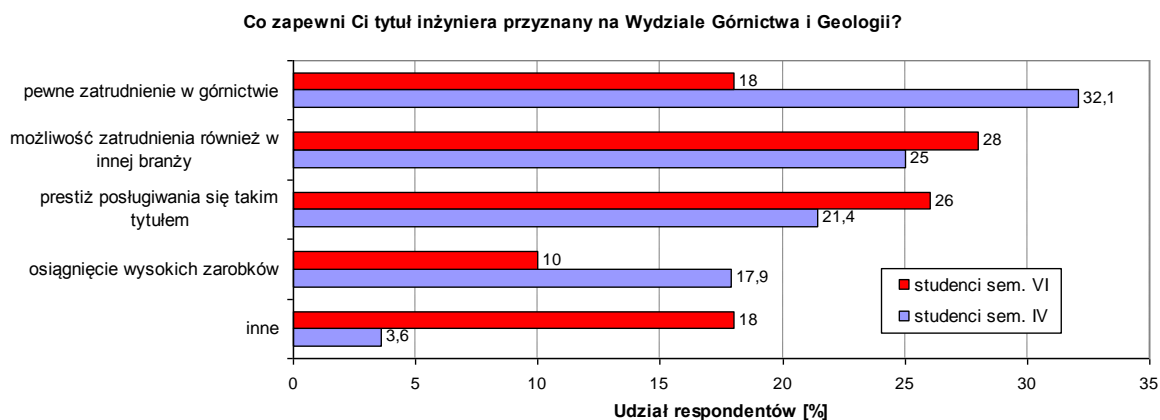
Rys. 3. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Co skłoniło Cię do podjęcia studiów na kierunku Górnictwo i Geologia?”

Fig. 3. Percentages of the responses to the question: "What made you decide to study at the Faculty Mining and Geology?"

Źródło: opracowanie własne.

Z tytułem inżyniera, jak widać na rys. 4, studenci semestru IV wiążą plany osiągnięcia życiowej stabilizacji, tj.: wysokich zarobków (17,9%) oraz pewności zatrudnienia (32,1%). Starsi studenci zwrócili uwagę na możliwości zatrudnienia w innej branży niż górnictwo (28%). Spośród respondentów VI semestru aż 18% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź „inne”, wymieniając tutaj argumenty pesymistyczne, że tytuł inżyniera: „Nic mi nie daje” czy

„Nic mi nie zapewni w obecnej sytuacji”. W optymistycznych wypowiedziach studenci wpisali: „Możliwość realizacji marzeń zawodowych w przypadku zatrudnienia w przemyśle górniczym” lub „Inżynier to inżynier, nieważne po jakiej uczelni”.

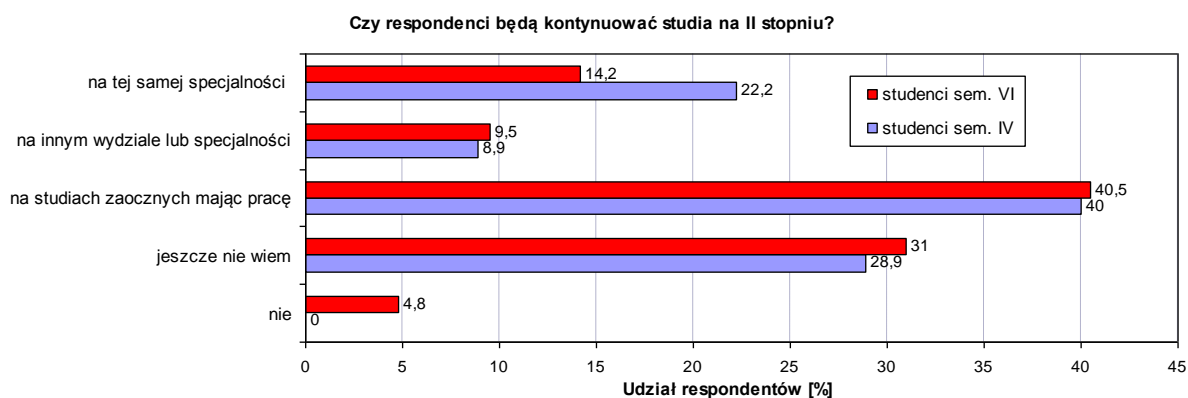


Rys. 4. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Co zapewni Ci tytuł inżyniera przyznany na Wydziale Górnictwa i Geologii?”

Fig. 4. Percentages of the responses to the question: "What will ensure you the engineer degree awarded by the Faculty of Mining and Geology?"

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, 40,5% osób studiujących na semestrze VI jest zainteresowanych dalszymi studiami, ale w systemie studiów niestacjonarnych, ponieważ priorytetem jest dla nich zdobycie pracy (rys. 5). W przypadku studentów IV semestru była to zbliżona liczba, aż 40% odpowiedziało w ten sam sposób. Niezdecydowanych było 31% respondentów semestru VI oraz 28,9% semestru IV.

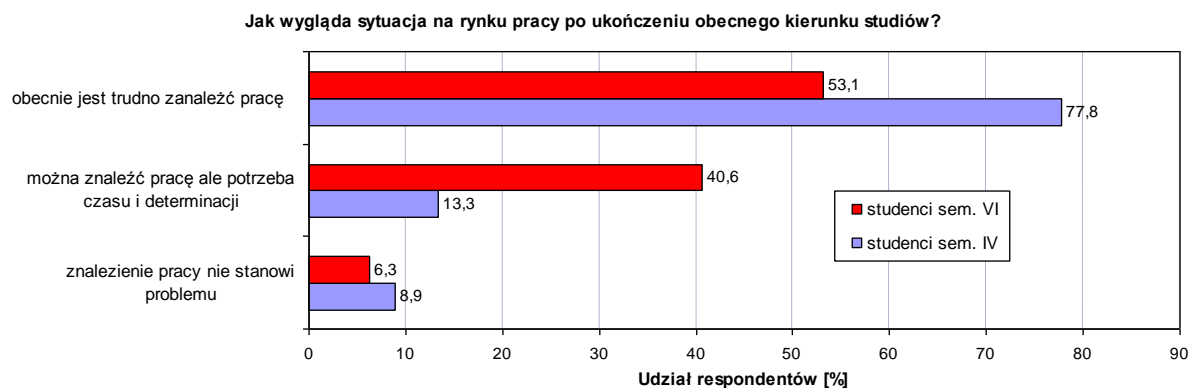


Rys. 5. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Czy jesteś zainteresowany kontynuacją studiów na II stopniu studiów magisterskich na Wydziale Górnictwa i Geologii?”

Fig. 5. Percentages of the responses to the question: "Are you interested in the continuation of studying in the master degree at the Faculty of Mining and Geology?"

Źródło: opracowanie własne.

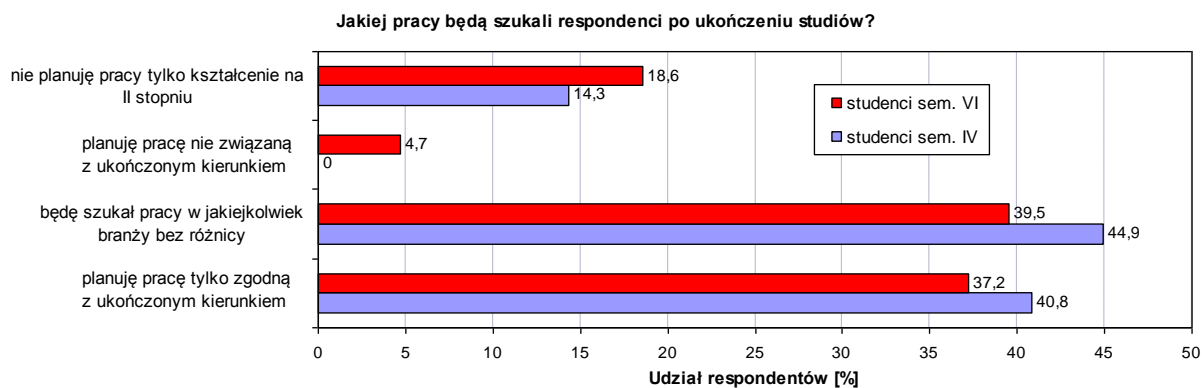
Aż 77,8% ankietowanych z semestru IV, którzy do tej pory zachowywali postawę optymistyczną, pytani o rynek pracy (obejmujący ich kierunek studiów), odpowiedzieli, że na dzień dzisiejszy są olbrzymie trudności ze znalezieniem pracy oraz z odnalezieniem się w obecnej, niepewnej sytuacji gospodarczej. Tego samego zdania jest 53,1% studentów semestru VI, a 40,6% studentów tego samego roku zdaje sobie sprawę z tego, że potrzeba wiele czasu i determinacji, by obecnie po studiach wyższych znaleźć pracę.



Rys. 6. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Jak Twoim zdaniem wygląda sytuacja na rynku pracy, obejmująca kierunek Twoich studiów?”

Fig. 6. Percentages of the responses to the question: "In your opinion, what do you think about the situation on the labor market, including the field of your studying?"

Źródło: opracowanie własne.

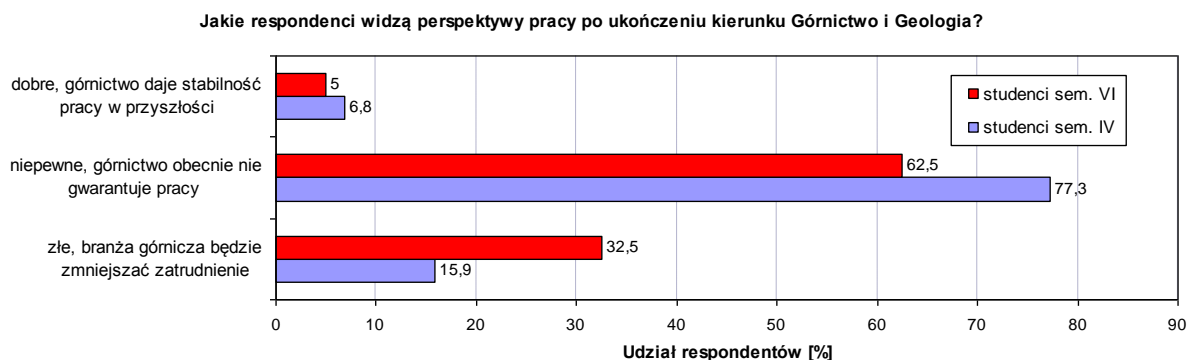


Rys. 7. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Czy kończąc wybrany kierunek studiów będziesz szukał pracy?”

Fig. 7. Percentages of the responses to the question: "Will you look for a job after graduating your chosen field of study?"

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci są pesymistycznie nastawienie i uważają, że po ukończeniu studiów na wybranym przez nich kierunku nie znajdą pracy w zawodzie – górnika (rys. 8). Dobre perspektywy pracy w górnictwie deklaruje tylko 6,8% studentów semestru IV i 5% studentów semestru VI. Natomiast „perspektywę niepewnej pracy w górnictwie” deklaruje 77% studentów semestru IV i 62,5% studentów semestru VI. Pozostała część respondentów uznała, że perspektywy są złe i branża górnicza będzie zmniejszać zatrudnienie.

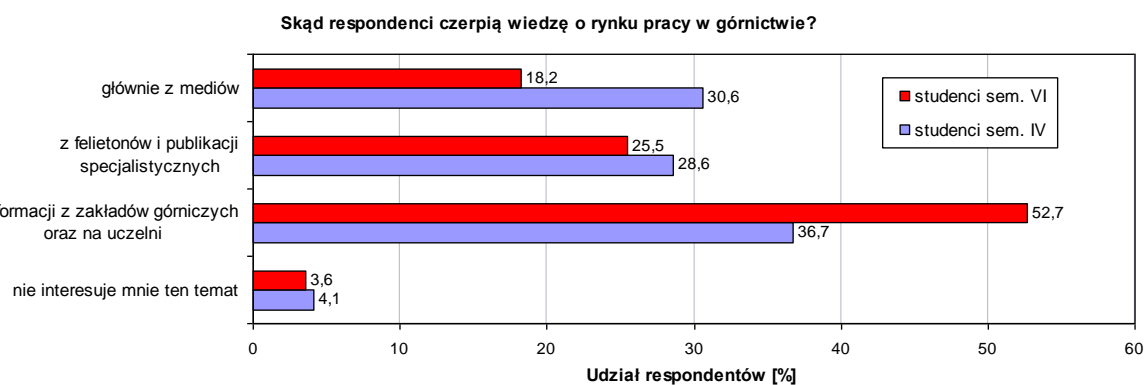


Rys. 8. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Jakie widzisz na dzień dzisiejszy perspektywy pracy w górnictwie po ukończeniu Wydziału Górnictwa i Geologii?”

Fig. 8. Percentages of the responses to the question: "Nowadays, what job prospects in mining do you see after graduating the Faculty of Mining and Geology?"

Źródło: opracowanie własne.

Jak deklarują respondenci, głównym źródłem wiedzy o rynku pracy i sytuacji górnictwa w Polsce są informacje uzyskane z zakładów górniczych w ramach kontaktów własnych, odbywanych praktyk i zajęć praktycznych, a także w ramach prowadzonego procesu dydaktycznego (rys. 9). W przypadku studentów semestru IV taką odpowiedź udzieliło 36,7%, w przypadku studentów semestru VI było to 52,7%. Tę znaczną różnicę można tłumaczyć większym stażem praktycznym studentów semestru VI w zakładach górniczych. Pozostała część respondentów deklaruje, że uzyskuje wiedzę o branży górniczej głównie z mediów (30,6% studenci semestru IV i 18,2% studenci semestru VI) oraz z felietonów i publikacji specjalistycznych (28,6% studenci semestru IV i 25,5% studenci semestru VI).



Rys. 9. Udziały procentowe odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Skąd czerpiesz swoją wiedzę o rynku pracy w górnictwie?”

Fig. 9. Percentages of the responses to the question: "Where do you get your knowledge about the labor market in the mining?"

Źródło: opracowanie własne.

W odpowiedzi na pytanie „Czy uważasz, że Wydział dobrze przygotowuje studentów do wejścia na rynek pracy”, respondenci obu semestrów mieli odmienne zdania. Studenci niższego semestru odpowiedzieli „tak” w 45,2%, a „nie” w 16,7%. Wśród studentów semestru VI 37,5% uważa, że są źle przygotowywani do wejścia na rynek pracy, a 25%, że są przygotowani dobrze.

4. Podsumowanie

W artykule przedstawiono wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród studentów semestrów IV i VI Wydziału Górnictwa i Geologii pod kątem ich motywacji do rozpoczęcia procesu kształcenia na wyższej uczelni oraz wybranego kierunku kształcenia, a także postrzegania szans i pewności zatrudnienia w górnictwie po ukończonym kierunku. Początkowa reakcja każdej jednostki, stykającej się z nową sytuacją (ukończenie szkoły średniej), zazwyczaj bardziej zależy od naśladownictwa. Naśladownictwo to może oznaczać kopiowanie zachowania innych, niezależnie od tego czy imitator zapoznał się z tym zachowaniem za pomocą bezpośredniej obserwacji, czy dzięki opowiadaniom innych czy też – jak to się dzieje w bardziej rozwiniętych społeczeństwach – czytając o nim¹⁴. Respondenci, u których tradycja górnicza występuje w rodzinie (77,6% studentów semestru VI i 64,3% studentów semestru IV), zdecydowanie częściej odpowiadali, że to presja rodziny spowodowała wybór studiów i ich podjęcie. Naśladownictwo, w tym przypadku związane z gronem najbliższych, wpływa bezpośrednio na przyszłe losy jednostki, a wybór uczelni oraz kierunku studiów w głównej mierze związane są z bliskością miejsca zamieszkania. Nie bez znaczenia są również wypracowane przez lata stereotypy myślenia, że Śląsk = górnictwo, natomiast górnictwo = stała i pewna praca. Znaczna część respondentów uważa, że uzyskanie tytułu inżyniera na kierunku Górnictwo i Geologia daje pewne zatrudnienie w branży górniczej bądź w innej, wymagającej tytułu inżyniera (57,1% studentów semestru IV, 46% studentów semestru VI). Udział tych odpowiedzi wydaje się dość wysoki w zestawieniu z odpowiedziami udzielonymi na pytanie związane z sytuacją na rynku pracy. Tutaj respondenci odpowiadali, że obecnie jest bardzo trudno znaleźć pracę (77,8% studentów semestru IV i 53,1% studentów semestru VI), a tylko 8,9% studentów semestru IV i 6,3% studentów semestru VI określiło, że obecnie znalezienie pracy z tytułem inżyniera nie stanowi problemu. W udzielanych odpowiedziach, w kilku pytaniach, ujawnia się również, że motywacją dla wybrania studiów i otrzymania tytułu inżyniera było jak

¹⁴ Zob. Linton R.: Kulturowe podstawy osobowości, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2000, s. 118-119.

najszybsze znalezienie pracy po ukończonych studiach I stopnia i chęć uzyskiwania jak najszybciej zarobków (wysokich), co deklaruje 17,9% studentów semestru IV i 10% studentów semestru VI.

Jak widać, w większości studenci są świadomi zagrożenia związanego z możliwymi trudnościami w znalezieniu przyszłej pracy, w tym w branży górniczej, jednak zakładają, że po ukończeniu studiów technicznych prędzej czy później znajdą pracę, niekoniecznie tematycznie związaną z kończonym kierunkiem.

Chęć kontynuacji nauki na studiach II stopnia deklaruje 31,1% studentów semestru IV i 23,7% studenci semestru VI. Pozostała część respondentów jeszcze nie wie lub podejmie dalsze kształcenie wyłącznie na studiach niestacjonarnych, mając stałe zatrudnienie.

Zastanawiająca jest rozbieżność uzyskanych odpowiedzi na temat oceny respondentów czy są dobrze przygotowywani do wejścia na rynek pracy. Odpowiedzi „Tak” udzieliło 45,2% studentów semestru IV i tylko 25% studentów semestru VI. W obu grupach odpowiedzi „nie mam zdania” udzieliła około jedna trzecia respondentów. Wyniki te zachęcają do dalszego badania motywów takiego myślenia i poszukiwania czy istnieje tutaj związek z samym procesem kształcenia.

Odnosząc się do uzyskanych wyników badań sondażowych, założonego celu oraz przyjętej w badaniach tezy można stwierdzić, że:

- podstawową motywacją kierującą respondentów do studiowania na wyższej uczelni technicznej jest prestiż tytułów inż. i mgra inż., które pozwalają w krótszym lub dłuższym okresie zdobyć dobrze płatną pracę,
- o wyborze kierunku studiowania w większości przypadków decyduje element „naśladownictwa” zawodu wykonywanego w rodzinie, a także presja rodziców lub otoczenia,
- pomimo kurczenia się branży górnictwa węgla kamiennego w Polsce, w dalszym ciągu postrzegana jest ona w regionie śląskim jako pewne źródło zatrudnienia,
- wszyscy studenci (z jednym wyjątkiem) pochodzą z terenów Górnego Śląska, co świadczy o braku zainteresowania zawodem górnika osób z województw, które nie są związane z górnictwem,
- studiując kierunek Górnictwo i Geologia, studenci mają dostęp do różnych źródeł informacji i są świadomi niepewności w funkcjonowaniu branży górniczej i możliwego tu zatrudnienia, jednak podejmują ryzyko, mając nadzieję na poprawę koniunktury w tej branży.

Celem potwierdzenia i weryfikacji uzyskanych wyników badań, autorzy planują przeprowadzić dodatkowe badania na grupie respondentów studiujących inne specjalności na kierunku Górnictwo i Geologia. W późniejszym czasie twórcy mają zamiar skierować badania ankietowe również do kadry zarządzającej, w celu uzyskania odpowiedzi na pytania związane z oczekiwaniami kopalń, co do wykształcenia i postawy przyszłych absolwentów.

Bibliografia

1. Adair J.: Anatomia biznesu. Motywacja, Studio Emka, Warszawa 2000.
2. Clark G.: Przestrzeń, czas i człowiek, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1998.
3. Czarnota-Bojarska J.: Dopasowanie człowiek – organizacja i tożsamość organizacyjna, Scholar, Warszawa 2010.
4. Franken E.R.: Psychologia motywacji, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
5. Hofstede G.: Motivation. Leadership and Organisation, Organizational Dynamice, New York 1980.
6. Heitsch H.: Die bessere Ausschöpfung der Ressource durch Förderung von Eigenständigkeit der Mitarbeiter, Freiburg 2000.
7. Linton R.: Kulturowe podstawy osobowości, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2000.
8. Lipka A., Król M., Waszczak S., Winnicka-Wejs A.: Kształtowanie motywacji wewnętrznej. Koszty jakości i ryzyko, Difin, Warszawa 2010.
9. Oleś P.K.: Wprowadzenie do psychologii osobowości, Scholar, Warszawa 2005.
10. Pocztowski A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2008.
11. Robbins S.P.: Zachowania w organizacji, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004.
12. Stańda A.: Funkcja motywowania w procesie zarządzania, [w:] Krzakiewicz K. (red.): Teoretyczne podstawy organizacji i zarządzania, AE, Poznań 2006, s. 90-110.
13. Steahle W.: Management, Verlag Vahlen, München 1991.
14. Schneider B.: The people make the place. Personnel psychology, vol. 40, issue 3, 1987.
15. Sztumski J.: Wstęp do metod i technik badań społecznych, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 2010.
16. Włodarczyk-Komenda E.: Znaczenie motywacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Praca magisterska, Gliwice 2006.
17. Woodward J.: Industrial Organization: Theory and Practice, Oxford University Press, London 1964.
18. Vroom V.H.: Work and Motivation, Wiley, New York 1964.

Abstract

The article presents a researches based on survey on the motivations of decision-making, related to the choice of education's direction. These studies, conducted among students of the Faculty of Mining and Geology, allowed to obtain the answer which motivations guided the respondents to beginning higher education at the university and choosing the field of study,

perception of opportunities and job security in mining after graduating or further education's inclination. Also there was obtained the answer if the respondents are satisfied from choosing earlier their field of study and how they assess their learning process. Based on these researches, there is a possibility to find out that conducting the further survey in each field eg.: what are the expectations of the mining branch in relation to the people employed with higher education and to the process of their education, are advisable.